# Análisis Científico de la Ética desde la Perspectiva Multidisciplinaria

EDITORIAL GRUPO AEA

Herrera-Sánchez, Maybelline J.
Olmedo Jumbo, Geovely J.
Quezada Valarezo, Yeska D.
Rivas Bravo, Andrea Lisbeth
Navarrete-Zambrano, Cecilia M.
Bone-Andrade, Miguel F.
Parraga-Pether, Patricia V.
Alcívar Vélez, J.
Saavedra Mera, Karina A.
Cabrera Aguilar, Josselyn K.
Zambrano Flores, Paul A.
Puyol-Cortez, Jorge L.
Guevara Salcedo, Wendy A.
Urgiles Medina, Estefanía A.
Urgiles Medina, Estefanía A.
Pilatasig Vivanco, María C.
López-Pérez, Patricio J.
Moreira Mendoza, María B.
Vélez Solorzano, Bryan X.
Zambrano Rodríguez, Lisseth A.
Mina-Bone, Santos G.
Cajas Gonzáles, Leidy S.
Granda Díaz, Lizbeth A.
Paladines Loor, Julissa V.
Rivadeneira-Moreira, Julio C.
Cheve Chiluisa, Alejandra A.
Kuffo Cevallos, Kenneth J.
Solórzano Vélez, Hilda V.

EDITORIAL GRUPO AEA

2022

# Análisis Científico de la Ética desde la **Perspectiva Multidisciplinaria**


## Autor:

**Herrera-Sánchez, Maybelline Jaqueline**
Olmedo Jumbo, Geovely Jaritza
Quezada Valarezo, Yeska Dayana
Rivas Bravo, Andrea Lisbeth
**Navarrete-Zambrano, Cecilia Mercedes**
Bone-Andrade, Miguel Fabricio
Parraga-Pether, Patricia Vanessa
Alcívar Vélez, Jefferson
**Saavedra-Mera, Karina Auxiliadora**
Cabrera Aguilar, Josselyn Katherine
Zambrano Flores, Paul Alexander
**Puyol-Cortez, Jorge Luis**
Guevara Salcedo, Wendy Anahí
Urgiles Medina, Estefanía Aracely
Pilatasig Vivanco, María Cristina
**López-Pérez, Patricio Javier**
Moreira Mendoza, María Belén
Vélez Solorzano, Bryan Xavier
Zambrano Rodríguez, Lisseth Arelis
**Mina-Bone, Santos Geovanny**
Cajas Gonzáles, Leidy Sulema
Granda Díaz, Lizbeth Alexandra
Paladines Loor, Julissa Valeria
**Rivadeneira-Moreira, Julio César**
Cheve Chiluisa, Alejandra Andrea
Kuffo Cevallos, Kenneth Johao
Solórzano Vélez, Hilda Valeria

**Título del libro:** Análisis Científico de la Ética desde la Perspectiva Multidisciplinaria
Primera Edición, 2022
Editado en Santo Domingo, Ecuador, 2022
**ISBN: 978-9942-7014-2-8**



Editado y diseñado por Comité Editorial del Grupo AEA
Hecho e impreso en Santo Domingo - Ecuador

**Cita.**

Herrera-Sánchez, M. J., Olmedo Jumbo, G. J., Quezada Valarezo, Y. D., Rivas Bravo, A. L., Navarrete-Zambrano, C. M., Boné-Andrade, M. F., Parraga-Pether, P. V., Alcívar Vélez, J. ., Saavedra Mera, K. A. ., Cabrera Aguilar, J. K., Zambrano Flores, P. A., Puyol-Cortez, J. L., Guevara Salcedo, W. A. ., Urgiles Medina, E. A., Pilatasig Vivanco, M. C., López-Pérez, P. J., Moreira Mendoza, M. B., Vélez Solorzano, B. X. ., Zambrano Rodríguez, L. A… Solórzano, H. V. (2022) Análisis Científico de la Ética desde la Perspectiva Multidisciplinaria. Editorial Grupo AEA.

**Cada uno de los textos de la Editorial Grupo AEA han sido sometido a un proceso de evaluación por pares doble ciego externos (double-blindpaperreview) con base en la normativa del editorial.**

**Grupo AEA**
Grupo de Asesoría Empresarial y Académica
www.grupo-aea.com
www.editorialgrupo-aea.com
Grupo de Asesoría Empresarial & Académica
Grupoaea.ecuador
Editorial Grupo AEA

**Aviso Legal:**



**Derechos de autor ©**

# Índice

ISBN: 978-9942-7014-2-8

ISBN: 978-9942-7014-2-8

# Resumen

El presente manuscrito es resultado de investigaciones multidisciplinarias bajo diferentes perspectivas científicas-académicas, mediante la confrontación de criterios de diferentes autores bajo un enfoque descriptivo que señala la importancia de ética en varios escenarios actuales como son en la discriminación de la mujer en ambiente laboral, el manejo de los individuos dentro de las organizaciones, dentro de la agricultura al momento de producir y cultivar, como la ética afecta al clima organizacional y la gestión docente dentro del caso de estudio de una universidad, la ética y la responsabilidad social empresarial como reto de las empresas, la discriminación laboral como comportamiento poco ético en el área de recursos humanos, y por ultimo una contrastación de la ética en la publicidad de las empresas. Estos estudios se realizan desde una mirada científica y se la acerca a la realidad ecuatoriana.

# CAPITULO 1

# Ética frente a la discriminación contra la mujer en el ambiente laboral en el Ecuador

## Ethics in the face of discrimination against women in the work environment in Ecuador

Herrera-Sánchez, Maybelline Jaqueline
Universidad Técnica Luis Vargas Torres de Esmeraldas
Correo: maybelline.herrera.sanchez@utelvt.edu.ec
Orcid: https://orcid.org/0000-0001-6840-3891

Olmedo Jumbo, Geovely Jaritza
Universidad Técnica Luis Vargas Torres de Esmeraldas
Correo: geovely.olmedo.jumbo@utelvt.edu.ec
Orcid: https://orcid.org/0000-0002-7123-8898

Quezada Valarezo, Yeska Dayana
Universidad Técnica Luis Vargas Torres de Esmeraldas
Correo: yeska.quezada.valarezo@utelvt.edu.ec
Orcid: https://orcid.org/0000-0002-2260-8178

Rivas Bravo, Andrea Lisbeth
Universidad Técnica Luis Vargas Torres de Esmeraldas
Correo: andrea.rivas.bravo@utelvt.edu.ec
Orcid: https://orcid.org/0000-0003-1681-0238

## Resumen

La discriminación en el Ecuador es una lucha constante debido a que hoy en día se palpa una gran discriminación y exclusión al grupo feminista, inclusive en las organizaciones se consta la existencia de barreras que las mujeres deben soportar a comparación de trabajadores masculinos en el ambiente de trabajo. El objetivo de la investigación es conocer cuál es el impacto que tiene la ética sobre la discriminación de la mujer dentro de las empresas del Ecuador. La metodología se utiliza un enfoque descriptivo, usando información documentada por varias fuentes teóricas como lo es el medio de estadístico INEC-ENEMDU para brindar un respaldo a los argumentos presentados. En los resultados de los análisis estadísticos se demostró la existencia de desigualdades en cuanto a las cifras, debido a las altas tasas de desempleo por parte de género femenino. Respecto al apartado de discusión se evidencian

fuentes teóricas abarcando los problemas de discriminación en el ámbito laboral que aún persisten para ambos sexos, pero en mayor proporción para las mujeres debido a distintos factores. Finalmente se concluye que a pesar de las leyes que se rigen en la constitución del Ecuador, no se ha logrado eliminar de forma completa la discriminación existente contra las mujeres en el ámbito laboral, esto se ha visto como una gran desventaja para muchas profesionales que deberían ser remuneradas de forma correcta como lo estipulan las leyes.

## Palabras clave

Discriminación laboral, grupo feminista, Ecuador, exclusión, leyes.

## Abstract

Discrimination in Ecuador is a constant struggle because today there is great discrimination and exclusion of the feminist group, even in organizations there are barriers that women must endure compared to male workers in the work environment. The objective of the research is to know the impact of ethics on discrimination against women in Ecuadorian companies. The methodology uses a descriptive approach, using information documented by various theoretical sources such as the INEC-ENEMDU statistics to support the arguments presented. The results of the statistical analysis showed the existence of inequalities in terms of the figures, due to the high unemployment rates of the female gender. Regarding the discussion section, theoretical sources are evidenced covering the problems of discrimination in the labor field that still persist for both sexes, but in greater proportion for women due to different factors. Finally, it is concluded that in spite of the laws governed by the constitution of Ecuador, it has not been possible to completely eliminate the existing discrimination against women in the workplace, this has been seen as a great disadvantage for many professionals who should be remunerated correctly as stipulated by law.

## Key words

Labor discrimination, feminist group, Ecuador, exclusion, laws.

## Introducción

Según Sánchez (2016) menciona que la ética es la teoría científica de los seres humanos al demostrar el comportamiento moral en sociedad. Es decir, es una ciencia de una forma específica de conducta humana, resaltando que la ética se

verá afectada por los cambios sociales que afectan y condicionan al ser humano durante su desarrollo a lo largo de los años.

Por otra parte, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (2019) define a la discriminación como todo tipo de acto con la finalidad de crear una distinción, restringir o llegar a excluir a determinado grupo de personas por motivos de: color de piel, raza, linaje u origen. Esto resultada en una desigualdad de condiciones a quienes sean diversos; es decir que según esto cada rasgo que diferencie a un determinado grupo puede ser motivo de ser discriminado.

La forma en que la ética se ve afectada por la discriminación es una constante amenaza, a pesar estar en el siglo XXI sigue siendo un motivo de preocupación; una de las principales causas que han generado esto son las características físicas distintivas o algún tipo de enfermedad que tenga una persona, ya que esto los hace diferentes a lo que se considera cotidiano o aceptable (Betancur, 2016).

El no cumplir con los estándares socialmente aceptados, padecer alguna clase de trastorno mental, clase social perteneciente, entre otras cuestiones; suele ser suficiente razón para recibir comportamientos pocos éticos como ataques o criticas hirientes por parte de compañeros y muchas veces superiores, además de un abuso de poder que puede ser llevado al extremo.

Chiavenato (2017) define en su libro administración de recursos humanos al ambiente laboral como aquellas cualidades o propiedades percibidas diariamente en el interior de la entidad que son presenciadas por todos los miembros e influyen de manera directa al moldear el comportamiento de los mismos, un ambiente o clima organizacional adecuado permite a los empleados realizar de mejor manera sus actividades, en cambio si estos se ven expuestos a maltratos su eficiencia no será la adecuada.

El excluir a las mujeres dentro de los trabajos puede darse por diversos motivos como la raza, la religión, el color de piel, el lenguaje, la nacionalidad, el nivel económico, su vestimenta, entre otros; por años se han dado una infinidad de debates sobre el tema tanto política como socialmente creando una diversidad de opiniones dentro del colectivo.

En Latinoamérica, en la mayoría de los países que la conforman, dentro de sus leyes se estipula el derecho a la inclusión laboral tanto de hombres y mujeres sin distinción alguna, es decir, que sin importar el género se tiene que otorgar la oportunidad de ocupar el puesto que se esté ofreciendo; actualmente el rol de

ISBN: 978-9942-7014-2-8

la mujer dentro de la sociedad ha cambiado exponencialmente, en este continente hace varias décadas era muy común que las encargadas del hogar y los hijos sean las madres y quienes se dediquen a trabajar sean los padres (Weller, 2017).

Con el desarrollo de nuevas ideologías los grupos femeninos empezaron a exigir mayor aceptación e inclusión dentro de las organizaciones y sus espacios laborales, pero esto no se ha dado como se esperaba, ya que muchas de estas vacantes son dadas a hombres excluyendo socioeconómicamente a las mujeres que son la mitad de la fuerza laboral del continente (Torres, 2017).

A pesar del esfuerzo de organizaciones internacionales, agrupaciones femeninas, gobiernos nacionales e internacionales, la brecha de género en el área profesional no se cerrará en mucho tiempo por la inestabilidad que aún se tiene, ocasionado una baja calidad y nivel de vida de muchas familias donde su principal fuente de ingreso son las madres.

En la actualidad el nivel de escolaridad es mayor en las mujeres, ya que estas toman su preparación profesional como un punto importante para poder avanzar en el mundo laboral y tener un nivel socioeconómico estable a futuro; pero aún deben enfrentarse a una gran discriminación y exclusión, una característica clara de desigualdad es la remuneración económica, además de que en los puestos de alto nivel tanto privados como públicos son ocupados por hombres, mientras roles más bajos son cedidos a las féminas (Consejo de regulación y desarrollo de la información y comunicación, 2017).

La discriminación en el Ecuador es una lucha constante debido a que hoy en día se palpa gran discriminación y exclusión por el grupo feminista donde miles de mujeres buscan ingresar a un trabajo donde merecen, y deben ser respetadas y valoradas debido a las grandes capacidades que cuentan, pero aun así son discriminadas debido a una ideología tan absurda donde echan de menos a la mujer.

El estado ecuatoriano establece el trabajo como un derecho dentro del del artículo 11 de la Constitución de la República del Ecuador (2008) todos son iguales ante la ley y tienen los mismos derechos, obligaciones y oportunidades. Se verá prohibida y sancionada cualquier tipo de discriminación en base a religión, identidad de género, edad, sexo, etnia, lugar de nacimiento, estado de salud, orientación sexual, etc.

ISBN: 978-9942-7014-2-8

Por tal razón se busca conocer cuál es el impacto que tiene la ética sobre la discriminación de la mujer dentro de las empresas del Ecuador, con el fin de conocer la realidad actual cuando éstas intentan acceder a una vacante laboral y en su desarrollo profesional dentro de las organizaciones.

El presente trabajo indaga sobre la discriminación que hay en el Ecuador dentro del ámbito laboral donde se investiga la discriminación hacia la mujer, en el cual se revisa, analiza las obligaciones y derechos; debido a que estos derechos crean grandes beneficios a las mimas; algunos de estos beneficios están atados a las actividades económicas de muchas empresas, mediante el cual se da a conocer de forma abreviada leyes y códigos que respaldan los derechos y obligaciones de las mujeres para evitar la discriminación laboral; para que ellas conozcan, asimilen, reflexionen, controlen y apliquen razonablemente el artículo señalado.

Por tal razón se busca conocer cuál es el impacto que tiene la ética sobre la discriminación de la mujer dentro de las empresas del Ecuador, con el fin de conocer la realidad actual cuando éstas intentan acceder a una vacante laboral y en su desarrollo profesional dentro de las organizaciones.

## Metodología

Esta investigación se ha basado en un enfoque cuantitativo, con este se logró recolectar y analizar los datos necesarios para la elaboración de este artículo, los cuales fueron obtenidos de fuentes estadísticas, estas reflejaron la realidad que el sexo femenino atraviesa dentro del Ecuador en el área laboral.

Se utilizó una modalidad de investigación documental, pues se utilizó información bibliográfica de diferentes autores y fuentes relacionadas con el caso de estudio, analizando las distintas propuestas e ideas que estos han formulado en sus escritos.

Para este estudio fue requerido el método descriptivo, ya que este proporciona una visión amplia de las causas y efectos por los cuales se ha dado la discriminación laboral de las mujeres en el país a lo largo de los años, esto se ha logrado con la interpretación de los datos obtenidos de fuentes confiables, esto ha ayudado a que la argumentación sobre el tema sea suficiente.

La población utilizada para el estudio de este artículo fue a nivel nacional, ya que los datos estudiados para su redacción fueron tomados de fuentes que han estudiado el desarrollo de la población ecuatoriana.

Las técnicas de investigación que se utilizaron en este artículo fueron artículos científicos, revistas entre otras fuentes, estas sirvieron como respaldo para poder sustentar la información que se abordó y poder dar una buena explicación referente tema, y así poder dar a conocer los resultados obtenidos, con el fin de demostrar este problema como lo es la discriminación laboral de la mujer en el Ecuador.

## Resultados

A continuación, se presenta la siguiente tabla con la finalidad de conocer la diferencia salarial percibida por ambos géneros abarcando diez países de América Latina y el Caribe, para tener una perspectiva amplia de en qué medida afecta la situación y poder precisar si existe alguna clase de avance o diminución respecto la discriminación laboral padecida por las mujeres.

**Tabla 1**

*Índice de la brecha salarial de género en países seleccionados de América Latina y el Caribe en 2021*

| País | Índice de brecha salarial de género |
|---|---|
| **1.** Ecuador | 0.72 |
| **2.** Bolivia | 0.67 |
| **3.** Perú | 0.63 |
| **4.** Paraguay | 0.61 |
| **5.** Uruguay | 0.61 |
| **6.** Brasil | 0.57 |
| **7.** Argentina | 0.55 |
| **8.** Chile | 0.55 |
| **9.** Colombia | 0.54 |
| **10.** Venezuela | 0.43 |

*Fuente.* Datos tomados de Statista (2021)

En el mercado laboral de América Latina sus mercados se ve menos participación de la mujeres a diferencia de los hombres, una gran cantidad de estos empleos son informales, de medio tiempo, en su mayoría con una remuneración mucho menor, esto aumenta la brecha salarial de género de los países, aunque se ha trabajado constantemente en disminuirla con la creación de políticas públicas que se especifiquen en atacar las barreras que crean límites

ISBN: 978-9942-7014-2-8

para que el progreso del género femenino se efectúe con mayor facilidad, aún con todo esto persiste una diferencia notable entre las oportunidades y las dificultades por las que tienen que atravesar para tener un trabajo digno y bien remunerado.

Según Statista Research Department (2021) en su estudio estadístico publicado en sobre el índice de la brecha salarial de género en países seleccionados de América Latina y el Caribe en 2021, manifiesta que Venezuela cuenta con una brecha del 0.43 entre su población, ubicándose en el último puesto del top 10 de América Latina y el Caribe, esta no se acerca a la media y está muy lejos del 1 para considerarla estable; es por esto que se ha propuesto realizar cambios para en sus políticas que brinden más oportunidades y remuneraciones más justas a las ciudadanas de Venezuela.

En el año 2020 Venezuela se encontraba posicionado en el puesto 67 del ranking mundial, según una publicación de García (2021) se demuestra a través de encuesta sobre condiciones de vida en Venezuela (Encovi) que la brecha es de un 18% en los empleos básicos y aquellos de índole gerencial logran a alcanzar hasta un 77%. Dicha brecha según las Naciones Unidas abarca un 23% a nivel mundial. Un claro ejemplo de esto son las deportistas que se enfrentan a un mundo machista donde su talento no es reconocido; mientras en el mundo empresarial es la gran desigualdad de sueldo donde las mujeres ganan un 18% menos, mientras más alto sea el cargo también aumentan las brechas, es decir que una gerente gana un 77 % menos en comparación a sus pares.

Ecuador es considerado como el país que ha tenido un mayor avance en su brecha salarial, siendo el puesto número 1 del top 10 con un 0.72 que supera a otros años, pero en comparación con investigaciones esto no parece tan bueno, ya que las brechas salariales están compuestas por distintos factores como la educación, etnia entre otras, esto puede variar radicalmente, según la publicación de Multitrabajos (2021) el Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censos (INEC) representa según sus estudios una brecha del 15.2% en nuestro país, donde por cada dólar ganado de un trabajo realizado, la mujer solo percibe $0.84 por su esfuerzo.

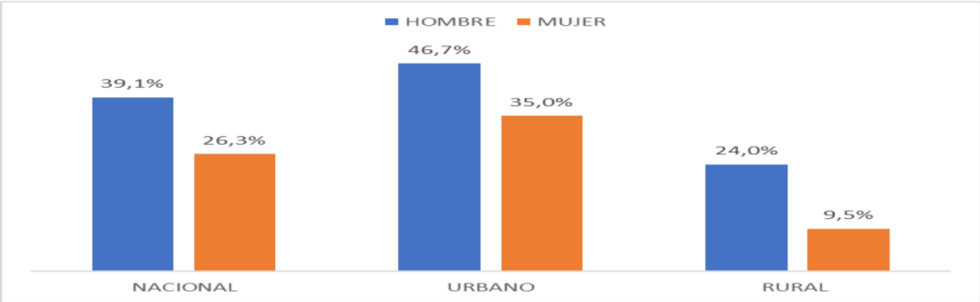
Esto representa una gran desventaja para las mujeres que realizan los mismos trabajos que los hombres y con aportes extra, si no hay igualdad entre sus sueldos no solo se logra desestabilizar a la trabajadora, sino también a quienes dependan de esta. Hoy en día el papel de cabeza de hogar ha sido tomado por

ellas al ser madres solteras o responsables de sus padres, mientras más limitaciones existen, menos opciones son dadas para cumplir sus metas.

Aunque este porcentaje se ha reducido en los últimos años, debido a la pandemia se deshizo todo este avance. Las pérdidas que se tuvieron fueron de hasta 700.000 puestos laborales mientras se atravesaba la crisis sanitaria, aumentando en un 3.5% la tasa de desempleo, con vacantes mínimas para las mujeres. Por lo cual se establece una comparación del empleo adecuado en el Ecuador respecto al año 2021 para apreciar las diferencias en la figura 1.

**Figura 1**

*Tasa de empleo adecuado/pleno por sexo a nivel nacional y por área. (En porcentaje respecto a la PEA) 2021*




*Nota.* Datos proporcionados por la encuesta nacional de empleo, desempleo y subempleo. Fuente: INEC (2021)

El trabajo no remunerado abarca a las personas que no perciban ingresos por sus labores como: los trabajadores del hogar, trabajadores no remunerados en otro hogar y los asalariados/jornaleros.

En la figura se muestra la tasa de empleo por sexo durante el año 2021, donde se refleja la participación porcentual tanto de hombres como de mujeres en el mercado laboral en las distintitas áreas poblacionales y a nivel nacional del Ecuador. Se observa que, a nivel nacional los hombres representaron un 39.1% de la población laboral y las mujeres un 26.3%, con una diferencia del 12.8%, esto refleja una brecha amplia entre los constantes cambios por lo que pasa la sociedad y limitan el abrirse camino para obtener mejores trabajos.

En el área urbana los hombres representan un 46.7% y las mujeres un 35%, aunque esta debería ofrecer una mayor cantidad de ventajas por las condiciones de vida y la preparación académica que son consideradas como un punto favor, aún más para quienes viven en ciudades grandes, aun así existe un 11.7% de diferencia entre quienes reciben un empleo adecuado que en su mayoría son

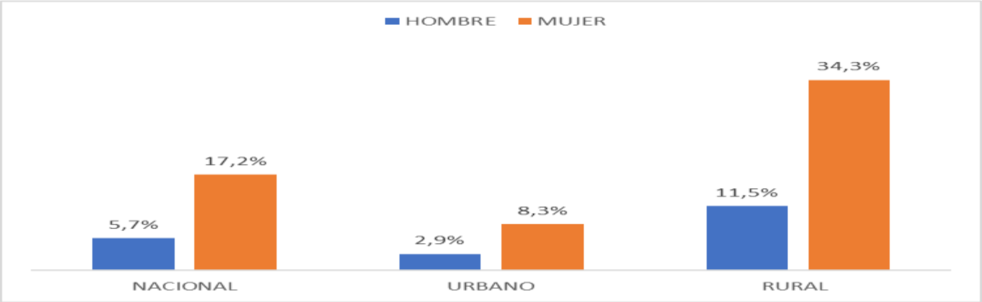
ISBN: 978-9942-7014-2-8

hombres y quienes se enfrentan muchas veces a maltratos, abusos de poder, machismo entre muchos más por su sexo y son consideradas como no aptas.

En cambio, en el área  rural los hombres reflejan un 24% y las mujeres un 9.5%, la diferencia es sumamente grande, esto puede darse por diversos factores como las costumbres que aún se mantienen, la prioridad de educar al hijo hombre y ofrecerle una mayor libertad para que se desempeñe mejor en el mundo laboral. Esto es algo que nuestra deben mejorar, ya que muchas niñas son educadas para no aspirar a ser una profesional y limitarse únicamente a l cuidado del hogar, cuyo trabajo no cuenta con remuneración alguna como se lo evidencia en la Figura 2 existen gran cantidad de mujeres con empleo no remunerado.

**Figura 2**

*Empleo no remunerado por sexo Ecuador*




*Nota.* Datos proporcionados por la encuesta nacional de empleo, desempleo y subempleo. Fuente: INEC (2021).

El empleo no remunerado lo engloban aquellas personas que no reciben ingresos laborales, dentro de estos se consideran a los trabajadores del hogar, trabajadores no remunerados en otro hogar y los asalariados/jornaleros.

Con relación al trabajo no remunerado el cual realizan hombres y mujeres en el Ecuador, se podría decir que las mujeres son las que participan menos en el empleo remunerado ya que ellas son las que se encargan de las actividades de hogar y del cuidado de sus hijos.

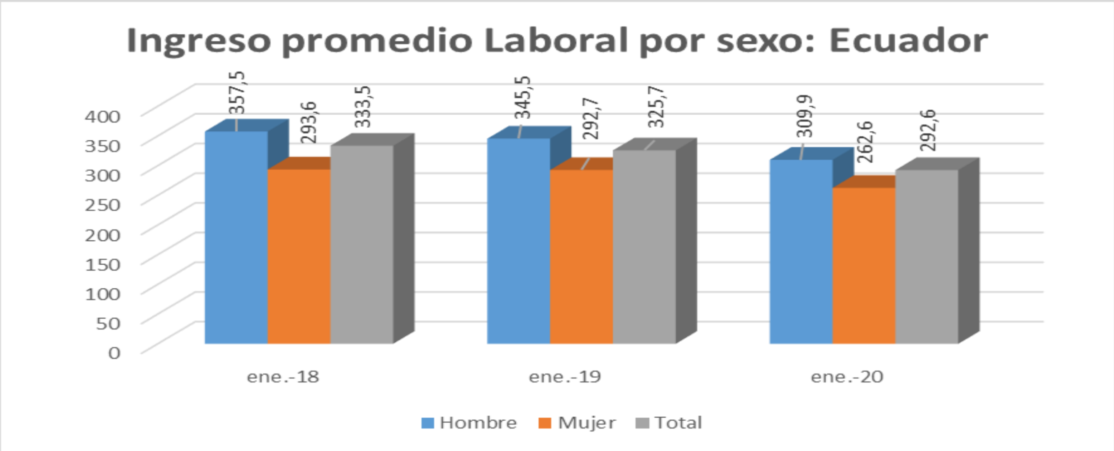
Según la gráfica durante octubre a diciembre del 2021, se muestran los resultados obtenidos en donde se evidencia que los hombres también participan, pero no tiene punto de comparación su porcentaje respecto al porcentaje de las mujeres, ya que son ellas quienes se encargan de las actividades como el mantenimiento y administración de su hogar, dirigiendo a los hombres a ocupar más espacios laborales como los trabajos remunerados o productivos.

ISBN: 978-9942-7014-2-8

Se puede observar que en el periodo de estudio la diferencia en el área urbana es de 5,4% y en el área rural del 22,8% entre los dos géneros. Se puede detallar estos resultados como una prueba de que las mujeres no cuentan con suficiente tiempo para poder realizar labores remuneradas, por lo que optan quedarse en casa; desde otra perspectiva se puede decir que los hombres no deben limitarse a seguir estereotipos machistas en designar el cuidado del hogar únicamente a la mujer, deben colaborar en ello como adultos responsables y así las mujeres dispongan tiempo para sí mismas. Aun así, las pocas mujeres que han logrado sumarse al mercado laboral, perciben diferencias salariales comparado al género masculino como se demuestra en la figura 3.

**Figura 3**

*Ingreso promedio laboral por sexo: Ecuador*

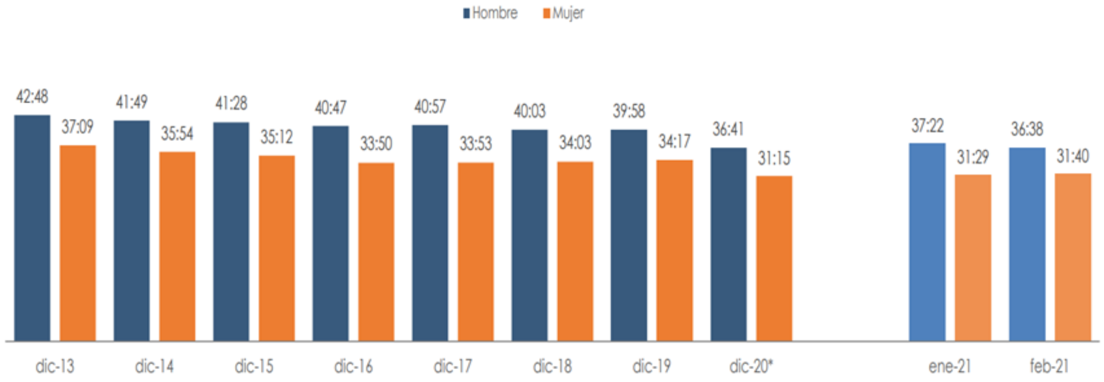



*Nota.* Datos proporcionados por la encuesta nacional de empleo, desempleo y subempleo. Fuente: INEC (2021).

La figura nos muestra que, para diciembre del 2018 el ingreso promedio laboral de la mujer fue de $293.6 y para el hombre fue de $357,5 demostrando así una diferencia de casi $64 de ingreso más que la mujer durante ese año. Mientras que para diciembre 2019 la mujer percibe un ingreso de 292,7 a diferencia del hombre el cual percibe un ingreso de 345,5, mostrando una diferencia de $53. Y durante diciembre del 2020 se muestra el ingreso más bajo durante el periodo que se está analizando, donde la mujer recibe un ingreso de 262.6 y el hombre 309,9, mostrando una diferencia de $47 más que la mujer, por lo cual se podría decir que esa desigualdad de salarios entre hombres y mujeres ha venido trascendiendo desde antes hasta la actualidad. Para tener una exactitud de la remuneración por estas horas de trabajo se establece una comparación de ambos sexos con el pasar de los años en la Figura 4.

**Figura 4**

*Horas de trabajo remunerado a la semana por sexo*



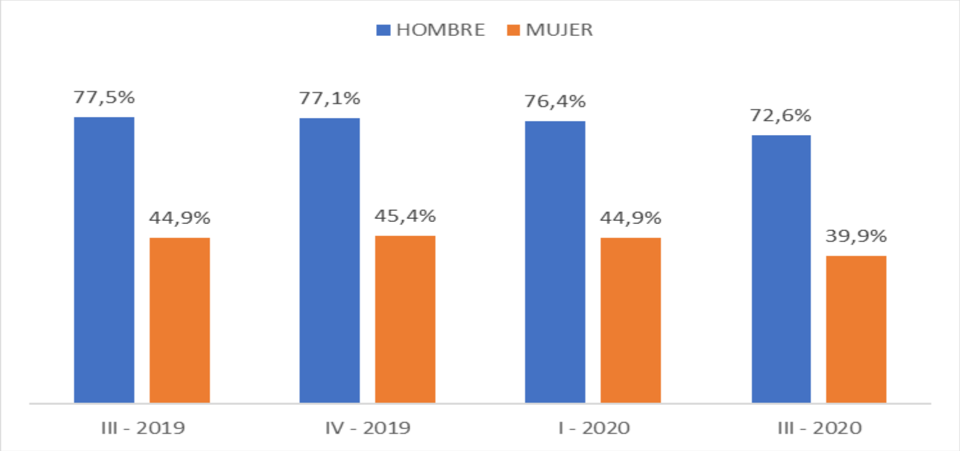

*Nota.* Datos proporcionados por la encuesta nacional de empleo, desempleo y subempleo. Fuente: INEC (2021).

Según (Paredes, 2020) la jornada de trabajo es el espacio de tiempo en el que además de tener un acuerdo con el patrón, el trabajador realiza actividades laborales, porque estas deben ser proporcionales a la remuneración de la que es responsable. De acuerdo a lo establecido por los tratados internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), no puede exceder de 8 horas diarias y 48 horas semanales. Las horas de trabajo son aquellas en las que las personas están activas en sus actividades, ya sea físicamente dentro o virtualmente, solo se tienen en cuenta las horas activas que corresponden a horas de trabajo.

En base a los horas laborales de los hombres durante diciembre del 2019, según los resultados obtenidos han tenido mayor carga laboral con un 39% a la semana, siendo la mujer con un 34% a la semana, en el mes de diciembre del 2020 debido a la pandemia hubo una baja en las horas laborales por lo cual el hombre sólo tuvo el 36% de horas actividades, mientras que la mujer sólo tuvo un 31% dentro de la semana, dentro de los dos primeros meses del año 2021 hubo un aumento para los hombres de un 37% y en cambio las mujeres continúan con el 31% de sus horas laborables. Se puede llegar a una conclusión en base a estos datos que las mujeres han sido perjudicadas al no tener la misma cantidad de horas laborales.

**Figura 5**

*Nivel de preparación académica por sexo*




*Nota.* Datos proporcionados por la secretaría de educación, superior, ciencia, tecnología e innovación. Fuente: Senescyt (2020).

En base a los hombres y mujeres, según sus niveles de preparación académica tenemos que los varones en el 2020 tiene un 77,1% de nivel de preparación y las mujeres con un 45,4% de nivel de preparación académica, en el siguiente año en una siguiente encuesta se obtuvo los siguientes resultados con un 76,4 % de los hombres en su nivel académico y las mujeres con un 44,9% en su nivel académico, analizando los resultados fueron obtenidos en las encuestas realizadas a personas que laboran en organizaciones.

Por lo tanto, se puede determinar que la mujer tiene pocas oportunidades para avanzar en su preparación académica debido a que en distintas empresas el poder ser ascendido en puestos o áreas es más compleja, además que en algunos sitios el abuso de poder e incluso discriminación a la misma lo que genera que no tenga las mismas oportunidades de poder seguir preparándose.

## Discusión

En el presente articulo según las investigaciones que se analiza en referencia al tema de ética frente a la discriminación contra la mujer en el ambiente laboral en Ecuador, se puedo determinar menos participación de las mujeres a diferencia de los hombres, pero hay que tener en cuenta que se considera los datos del trabajo informal, los trabajos de medio tiempo, los trabajos de servicio doméstico, y aun considerando estas categorías la participación en el sector laboral es menor y la participación de mujeres aceptada sigue siendo mal remunerada, existiendo una brecha salarial.

Existe un compromiso de proteger a todos los ciudadanos ecuatorianos de cualquier acto que pueda comprender discriminación, al tener como objetivo central la eliminación de actitudes racistas y otras formas de exclusión. Todo esto para consolidar políticas afines de proteger y prevenir delitos de cualquier tipo de discriminación, por otra parte, el Código Orgánico Integral Penal menciona en su contenido artículos que protegen los derechos humanos, así como también con respectivas limitaciones de comportamiento, a fin de proporcionar reparación integral a las víctimas que han sufrido discriminación.

Para Espinoza & Gallegos (2018) mantienen una visión en su investigación titulada "Discriminación laboral en Ecuador" Reforzando la teoría de la mala práctica y falta de ética frente a la discriminación contra la mujer en el ambiente laboral en el Ecuador; hablamos de ética al momento de referirnos a la discriminación y es que lo hacemos porque no es una acción ética, al salirse de los lineamientos de todo lo que es moralmente correcto por no abarcar la igualdad de brindar el mismo trato a todo individuo independientemente de sus diferencias.

Esta investigación busca hacer hincapié en lo que es moralmente correcto al momento de realizar un proceso de selección, las mujeres tiene dos equis en la mayoría de postulaciones por el mismo hecho de ser de sexo femenino, y es porque se sigue considerando al sexo como un problema para desenvolverse en el ambiente laboral, sin importar que la mayoría de las mujeres estén mejor capacitadas para algún puesto en específico sería un problema si es mamá o tiene hijos, es normal escuchar en una entrevista laboral de una mujer recibir la pregunta de ¿tiene hijos? Y en el caso de ser positivo la pregunta que le sigue es ¿tiene quien se los cuide? O ¿puede trabajar con hijos?, claramente no es una pregunta que va a recibir un hombre al momento de tener una entrevista.

Las cifras, y la interpretación de datos estadísticos reflejan que el nivel tanto académico como laboral es más bajo en las mujeres, puedo decir que se debe a las costumbres ya que se acostumbraba que la mujer se dedicaba a cuidar del hogar, algo que ha venido cambiando con el pasar de los años, habiendo más mujeres preparándose y aspirando a mejores cargos laborales.

Dentro de las leyes que rigen en la constitución del Ecuador se han planteado cambios significativos a lo largo de estos años, a pesar de esto y de la incorporación de garantías para la igualdad entre hombres y mujeres no se ha logrado eliminar de forma completa y definitiva la discriminación existente

contra las mujeres en el ámbito laboral, a sus roles no se les da la importancia necesaria como las de sus compañeros hombres que realizan las mismas funciones, esto debería haber acabado con todas las reformas realizadas por parte de las autoridades correspondientes, pero esto no es así, entre el año 2020 y 2021 se estipuló un aumento salarial de $23,9 en el salario promedio, esto no se visualizó en los sueldos de muchas mujeres a nivel nacional, aunque estas realizaran las mismas tareas que sus subalternos.

**Brecha salarial de género**

Aunque Ecuador ha tenido un avance significativo del 0,72 en comparación con países vecinos, aun se perciben grandes injusticias y la discriminación latente de las mujeres en el mundo laboral; este es un punto de análisis ya que es necesario tener en cuenta diversas características y habilidades de las personas según el Consejo Nacional para la Igualdad de Género (2014), todo esto refleja que atravesamos por una brecha salarial del 15,2% que es equivalente a $0,84 por cada dólar que cobra un hombre, en cambio las mujeres no sin beneficiarias de esto obteniendo apenas $2,2; por lo que su vida y subsistencia es mucho más cumplida, teniendo en cuenta que muchos de los hogares ecuatorianos tienen como cabeza a las madres de familia es desfavorable para esta y el desarrollo adecuado de los hijos que estas tengan a cargo, su educación, vestimenta y salud depende en su mayoría de la estabilidad económica de sus progenitoras; otro caso puntual son las mujeres que se estudian y trabajan a la vez, un bajo sueldo es muy perjudicial para el cumplimiento de sus metas y lograr obtener un título profesional.

**Evolución del mercado laboral de Ecuador por sexo**

Según la publicación de PRIMICIAS por Coba (2021) sobre la evolución del mercado laboral de Ecuador por sexo (Hombres). Tasa de participación sobre la PEA, se menciona que el mercado laboral por género durante el año 2021 se representa que el empleo adecuado en el sexo masculino se ubicó en un 39% desde enero del mismo año, esto se mantuvo al mismo nivel hasta el mes de noviembre; lo que refleja estabilidad para estos a pesar las circunstancias que se atravesaba durante la pandemia del COVID-19, aunque las plazas laborables redujeron pudieron acceder a una oportunidad laboral.

Cada pauta tomada para el análisis en esta investigación ha sido utilizada para la obtención de una vista preliminar de lo que se está dando en área empresarial del Ecuador y de la realidad de muchas mujeres que deben afrontar la

discriminación y minimización de su desarrollo laboral por ser del sexo femenino, esto se ha visto como una gran desventaja para muchas profesionales que deberían ser remuneradas de mejor manera, así como lo estipulan las leyes; muchas veces deben aceptar estos sueldos por el gran problema que presenta nuestro país para conseguir un empleo y se ven obligadas a aceptar estas condiciones.

## Conclusión

Tras haber realizado un análisis detenido a datos obtenidos de variadas fuentes bibliográficas, se ha llegado a la conclusión que el ambiente laboral de Ecuador mantiene una evidente discriminación laboral para las mujeres, esto se ve demostrado con los porcentajes obtenidos en los censos realizados durante los últimos años, en los cuales se refleja una brecha o desbalance muy notorio en los sueldos que reciben en trabajos remunerados ambos sexos. Otro punto es el nivel de desempleo que existe, ya que las oportunidades laborales son ofrecidas en su mayoría para el sexo masculino, en cambio las mujeres deben esforzarse más para obtener una plaza laboral estable.

Muchas mujeres son rechazadas en las entrevistas de trabajo debido a su etnia, color de piel, sexo, por ser madres y más puntos que no influyen en su profesionalismo, ética, desempeño laboral y habilidades para desarrollarse adecuadamente en su trabajo; es por esto que la ética ha quedado atrás cuando del mercado laboral hablamos, ya que las féminas se ven expuestas a abusos por parte de sus jefes su estas desean avanzar dentro de las empresas, aprovechándose muchas veces de las necesidades por las que estas atraviesan, quienes no están dispuestas a colaborar se ven en la necesidad de renunciar y volver a ser parte del índice de desempleo de nuestro país.

En base a lo investigado se puede decir que la mayoría de las tareas domésticas son realizadas por el género femenino, ya que así lo demuestra la tasa de empleo no remunerado, debido a que las mujeres no cuentan con suficiente tiempo para poder realizar labores remunerados por lo que optan quedarse en casa. Sin embargo, debido a los varios factores que les han presentado al momento de ascender a un puesto de trabajo o conservar el mismo, no han logrado obtener la experiencia que requieren y el desempeño total de modo profesional, aunque cuentan una buena preparación académica pero no disponen con el tiempo necesario.

En la actualidad Ecuador busca que en todas las organizaciones tanto privadas como públicas exista la igualdad de género con el fin de que todos tengan las mismas oportunidades en su área de trabajo, pues en algunas de estas las mujeres se ven afectadas debido a que existe una disminución tanto en los horarios y/o salarial lo que provoca un descontento en ellas. Dado que en la actualidad el país busca un equilibrio en esta parte en la Constitución respaldan los derechos y de igual forma las obligaciones de todos los ciudadanos respaldando que todos deberían laborar con las mismas oportunidades; además que en base a los datos estadísticos el nivel académico que tiene tanto los hombres como las mujeres es distinto dando así a comprender que los varones son quienes más preparación académica pues ellos son quienes mayormente ocupan puestos que requieren de una mayor preparación.

## Referencias bibliográficas

Betancur, G. (2016). La ética y la moral: paradojas del ser humano. *Revista CES Psicología, 9*(1), 109-121. doi:ISSN 2011-3080

Casanova-Villalba, C. I., Herrera-Sánchez, M. J., Rivadeneira-Moreira, J. C., Ramos-Secaira, F. M., & Bueno-Moyano, F. R. (2022). Modelo Kaizen en el sector público: Kaizen model in the public sector. Ecuador.

Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos* (Décima ed.). Distrito Federal: McGraw-Hill.

Coba, G. (6 de Mayo de 2021). *Primicias.ec.* Obtenido de Primicias: https://www.primicias.ec/noticias/economia/empleo-adecuado-cae-subempleo-crece/

Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2019). *Igualdad y no discriminación.* USA: OAS Cataloging-in-Publication Data Inter-American Commission on Human Rights.

Consejo de regulación y desarrollo de la información y comunicación. (2017). *Discriminación hacia las mujeres y su representación en medios de comunicación.* Quito: Consejo de Regulación y Desarrollo de la Información y Comunicación. Obtenido de https://biblio.flacsoandes.edu.ec/libros/digital/56758.pdf

Consejo Nacional para la Igualdad de Género. (2014). *La Violencia De Género Contra Las Mujeres En El Ecuador*. Quito: Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo.

Constitución de la República del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Registro Oficial 449 de 20 de octubre de 2008.

Espinoza, M., & Gallegos, D. (2018). Discriminación laboral en Ecuador. *Espacios, 39*(23), 32.

García, A. (7 de Noviembre de 2021). *Crónica Uno*. Obtenido de Crónica Uno: https://cronica.uno/la-pandemia-expulso-a-mas-mujeres-de-la-fuerza-laboral-y-profundizo-la-brecha-de-genero-salarial/

Multitrabajos. (7 de Julio de 2021). *Multitrabajos*. Obtenido de Multitrabajos: https://www.multitrabajos.com/noticias/esta-pasando/la-pandemia-agravo-la-brecha-de-genero/

Paredes, R. (7 de Diciembre de 2020). *Rigoberto Paredes*. Obtenido de Rigoberto Paredes Abogados Bolivia: https://www.rigobertoparedes.com/es/que-es-la-jornada-laboral/

Sanchez, A. (2016). *Ética* (Tercera ed.). Ciudad de México: Debolsillo.

Statista Research Department. (2 de Julio de 2021). *Statista*. Obtenido de Statista: https://es.statista.com/estadisticas/1226206/indice-brecha-salarial-genero-america-latina-caribe-pais/

Torres, N. (2017). Género En El Discurso: Discriminación. *La Psicología Hoy: Retos, Logros Y Perspectivas De Futuro. Atención A La Diversidad, 4*(1), 267-276. Obtenido de https://www.redalyc.org/pdf/3498/349853537028.pdf

Weller, J. (2017). *Empleo en América Latina y el Caribe*. Santiago de Chile: CEPAL.

# CAPITULO 2

# Cómo se manejan los individuos en las organizaciones según la ética y los procesos humanos de negocio

## How individuals in organizations are managed according to ethics and human business processes

Navarrete-Zambrano, Cecilia Mercedes
Universidad Técnica Luis Vargas Torres de Esmeraldas
Correo: cecilia.navarrete@utelvt.edu.ec
Orcid: https://orcid.org/0000-0002-2953-3279

Boné-Andrade, Miguel Fabricio
Universidad Técnica Luis Vargas Torres de Esmeraldas
Correo: miguel.bone@utelvt.edu.ec
Orcid: https://orcid.org/0000-0002-8635-1869

Parraga-Pether, Patricia Vanessa
Universidad Técnica Luis Vargas Torres de Esmeraldas
Correo: patricia.paarraga@utelvt.edu.ec
Orcid: https://orcid.org/0000-0001-6006-0003

Alcívar Vélez, Jefferson
Universidad Técnica Luis Vargas Torres de Esmeraldas
Correo: jefferson.alcivar@utelvt.edu.ec
Orcid: https://orcid.org/0000-0002-2589-2821

## Resumen

Desde tiempos inmemoriales el comportamiento del ser humano se vuelve un misterio el cual varía dependiendo de la persona y el ambiente que le rodea, al avanzar con el ciclo de vida a medida eventualmente todas las personas tienen la necesidad de encontrar empleo para satisfacer las necesidades a través del pago que se otorga por los servicios prestado a la entidad. Dentro de las empresas todos los colaboradores tienen inmersa una responsabilidad con la sociedad y deben comportarse como entes responsables, ajustados a la ética, y al respeto por las personas y el medio ambiente. El objetivo de la investigación es analizar cómo se manejan los individuos dentro de las organizaciones según la ética y los procesos humanos que existen en cada negocio. Este manuscrito se basa en una metodología de revisión bibliográfica con enfoque descriptivo y analítico para brindar una interpretación a las características del

ISBN: 978-9942-7014-2-8

comportamiento de los individuos. Dentro de los resultados se aprecia que aún existen organizaciones las cuales ven a sus empleados como un recurso más, sin considerar sus necesidades como individuo, creando una falta de motivación en el personal al momento de realizar sus tareas, viéndose necesaria la intervención del departamento de recursos humanos para garantizar un trato justo. Con esto se concluye que la aplicación de la ética es necesaria para el éxito o fracaso de una entidad al representar las normas de conducta ideales para un óptimo ambiente organizacional que traerá consigo eficientes procesos.

## Palabras clave

Ética, comportamiento, organizaciones, recursos humanos, empleados

## Abstract

Since time immemorial the behavior of the human being becomes a mystery which varies depending on the person and the environment that surrounds him, as the life cycle progresses as eventually all people have the need to find employment to meet the needs through the payment that is given for the services provided to the entity. Within the companies, all collaborators have a responsibility towards society and must behave as responsible entities, in accordance with ethics and respect for people and the environment. The objective of the research is to analyze how individuals are managed within organizations according to the ethics and human processes that exist in each business. This manuscript is based on a literature review methodology with a descriptive and analytical approach to provide an interpretation of the characteristics of the behavior of individuals. The results show that there are still organizations that see their employees as just another resource, without considering their needs as individuals, creating a lack of motivation in the staff at the time of performing their tasks, making necessary the intervention of the human resources department to ensure fair treatment. With this we conclude that the application of ethics is necessary for the success or failure of an entity by representing the ideal standards of conduct for an optimal organizational environment that will bring about efficient processes.

## Key words

Ethics, behavior, organizations, human resources, employees

ISBN: 978-9942-7014-2-8

## Introducción

A medida que transcurre la vida, cada ser humano atraviesa distintas etapas hasta cumplir con el ciclo. Se crece y madura hasta llegar a un momento donde es necesario embarcarse dentro del mundo empresarial. Madero y Olivas mencionan (2016) que, si un sujeto consigue trabajo velozmente luego de haberse graduado, se ve de forma directa impactado positivamente en sus siguientes años de vida al sentir que sus capacidades son las suficientes para cualquier tipo de empleo.

Mientras se persigue mayor cantidad de experiencia, el ambiente de los colaboradores con quienes se relaciona trae ciertos efectos consigo como adaptar a tratar situaciones conflictivas en su entorno y la forma de expresar sus molestias cuando lo sientan necesario, influyendo de manera directa en sus relaciones interpersonales y por ende el comportamiento organizacional de la institución (Genesi et. al, 2011).

El comportamiento organizacional se puede definir como el estudio de las actitudes y la forma en la cual se desempeñan las distintas personas que conforman el personal de la respectiva entidad y la forma en la que sus acciones influyen para contribuir o disminuir la eficacia (Consuelo, 2018).

Según los autores (Navarrete et. al, 2019) el comportamiento humano en un ambiente laboral es difícil de predecir al originarse tanto por necesidades como aquellos valores de las personas. Con ello, no se puede determinar una fórmula que abarque la forma de trabajar con el resto de colaboradores en el área de trabajo, solo es posible ampliar el nivel de comprensión con los demás y utilizar las capacidades de cada uno para alcanzar una relación humana sana.

El clima organizacional lleva a cabo una gran predominación dentro de la cultura de las organizaciones al comprender un conjunto de creencias y valores que son distribuidos para una comprensión general de los trabajadores, esta desempeña un rol importante, pues las percepciones de las personas determinan sustancialmente los valores que componen la cultura de la organización (Rocafuerte, 2016).

Mediante la ética se aplica un estudio sobre la conducta del ser humano a fin de definir una forma de actuar dentro de la sociedad y en este caso, también dentro de la organización; el comportamiento humano va en conjunto a cuestiones

morales para tener una conducta correcta sin afectar a otros individuos (Cortina, 2013).

Según Cevallos (2022), en la actualidad la codicia, avaricia, los celos por obtener más y ser todo poderoso es el pan nuestro de cada día; los políticos, gobernantes y altos mandos de las diferentes instituciones u gobernaciones se jactan de la palabra "ética" para decir que están limpios moralmente y que no ocultan nada, pero todos sabemos que con el tiempo se demuestra que no es así. Los valores se están recuperando de a poco, pero si no se emplean maneras de hacer que esta palabra y su significado persistan y sean respetadas solo será parte de la historia y puede perderse.

Actualmente se menciona que la ética y la moral están de moda, pero no solo basta con decirla, también se debe realizar con actos para ser demostrada porque a lo largo de este pensamiento se entretejen imaginarios sobre su definición. Señala Cedeño (2020) el hombre en una organización es parte fundamental del ambiente que se percibe en la empresa, el hombre según los estudios dice que, a diferencia de los demás animales existentes, este posee raciocinio, lo cual aún queda mucho por demostrar, con la crueldad y falta de valores que existen en la actualidad no se puede discernir entre quien habla con la verdad y quien busca su beneficio.

La ética es la reflexión del propio modelo de vida, así como las acciones, comportamientos, y actos donde la razón tiene un papel importante en la toma de decisiones para comprender, justificar y argumentar, teniendo en cuenta no solo los derechos, lo individual, sino también los deberes con los demás dentro de las entidades.

## Metodología

En la investigación se utiliza una metodología de revisión bibliográfica con enfoque descriptivo y analítico, es decir, los datos que se presentaran en el documento son de investigaciones obtenidas de internet cuyas fuentes serán verídicas y confiables, basada con datos de profesionales conocedores del comportamiento de los individuos en las diferentes organizaciones.

### Descriptiva

Define Abreu (2012) a la investigación descriptiva como aquella basada en analiza las características de una población o fenómeno sin la necesidad de

ISBN: 978-9942-7014-2-8

entrar a conocer las relaciones entre ellas, en este caso, el comportamiento desempeñado por los individuos que integran las distintas organizaciones

**Método de recolección de datos bibliográficos.**

Se requieren datos bibliográficos certifican la relevancia e importancia de este tema, para así fundamentar y estructurar nuestra investigación con datos e información científica sobre los procesos humanos de negocios.

**Método Analítico**

Intenta analizar el comportamiento que tienen las personas cuando son sometidas a ciertos tipos de trabajos en un ambiente ya creado en las organizaciones, de tal manera que el individuo se pueda adaptar a su entorno laboral para realizar sus respectivas actividades de manera eficaz y más productiva (Carlessi, 2018).

## Resultados

La investigación sobre la ética, así como la posición de la misma a través del hombre por su desenvolvimiento en las organizaciones y la manera en que se maneja, refleja como las costumbres, reglas y valores de la vida diaria se evidencian de formas distintas en el cumplimiento de sus funciones, así como también para la creación de relaciones interpersonales en el lugar de trabajo.

A lo largo la historia de la humanidad han ocurrido constantes cambios, cada individuo se encuentra inmerso en una red que define su modo de pensar y la conciencia que posee que pueden ser también producto de su formación social, la misma que termina reproduciendo en descendencia desencadenando modelos de poder económico, social y político, no obstante, el mayor impacto proviene de los psicoafectivo donde se abarcan procesos relacionados a las emociones y aspectos afectivos, aunque no es muy reconocido por la sociedad tradicional.

Según Ungaretti et. al (2016) cada época refleja la influencia de las decisiones de sus predecesoras, cuyo pensamiento semiótico cultural fue heredado a través de la educación y la administración del poder, y esta última puede ejercer mucha presión sobre la moral y los negocios de la sociedad actual, que se reinventa en términos de economía, modelo político y familia.

Con base en los acontecimientos de diferentes períodos históricos, se evidencia fácilmente las percepciones de las personas en ese momento y sus identidades

ISBN: 978-9942-7014-2-8

dentro de la organización, por esta razón, las empresas deben promover e incentivar las actividades recreativas en los empleados mejorando así el ambiente de trabajo.

Durante el feudalismo del siglo XIII al XVI, período de transición del feudalismo al capitalismo, en países como Inglaterra, Francia y Alemania, las personas aún eran consideradas como esclavas sin ningún derecho, y de 1760 a 1860, el movimiento revolucionario la industria alcanzó su máxima prosperidad, gracias a la invención de nuevas energías, con la construcción de maquinaria, resultó ser un gran cambio tecnológico, que a su vez permitió cambiar la percepción del hombre, el hombre pasó de esclavo a trabajador (Sánchez, 2015).

Entonces simplemente se permite que la persona esté sujeta a un grado menor de servidumbre, que tiene derechos, pero en realidad es tratada como apéndices de la máquina y años después, con la ciencia del comportamiento avanzando, gracias a las contribuciones de Elton. Mayo, Max Weber, Abraham Maslow, etc y la aplicación de la psicología en las corporaciones se obtiene una nueva visión positiva de las personas como individuos y sus talentos en las organizaciones (Rocafuerte, 2016).

Las personas son el activo más importante de una empresa; esta frase es utilizada constantemente por los empleadores, y más aún cuando se necesitan trabajadores para realizar una tarea que la empresa requiere con urgencia. (Acevedo & Valenti, 2017).

Muchas organizaciones de nuestro entorno siguen viendo a sus colaboradores como un recurso adicional, independientemente de las condiciones personales y de lo que les genera estrés, lo que puede costarles económicamente si no saben cómo manejarlo mejor. Incluso, a pesar de los últimos sus derechos más básicos continúan siendo vulnerados.

En otras palabras, las personas constituyen el capital de conocimiento de la organización y crean recursos en sus actividades diarias; las entidades que han logrado el éxito lo han descubierto y tratan a sus miembros como socios más no únicamente como empleados comunes (Zapata, 2015).

Menciona Mariño (2014) que se debe indicar la concepción de recurso y su relación con la concepción de la persona como un recurso más, a esto menciona que el término "recurso" puede ser conceptualizado de forma tan amplia como todos los inputs del proceso productivo que están a disposición de una empresa,

lo cual permite considerar como tales no sólo a aquellos factores tangibles es decir se pueden ver y tocar, pero también a los de naturaleza invisible, considerando la posibilidad de controlarlos de forma estable, aunque no tengan claros derechos de propiedad sobre los mismos.

Para la política los recursos humanos tienen mucha relevancia al momento de alcanzar sus objetivos organizacionales, estos se pueden clasificar como factores que hacen más productivas y muy cooperativas, por esta razón son exitosas. Es por esto que es importante el gestar un departamento de recursos humanos el cual debe garantizar la disponibilidad del personal, mismo que debe ser capacitado, competente, actualizado y por último motivado para realizar el trabajo de manera más productiva, de esta manera el trabajador se presenta más comprometido con el futuro de la organización.

Se puede mostrar que los recursos humanos son más que factores y son los que hacen que las organizaciones sean más productivas, competitivas y como resultado aún más exitosas, como ya se mencionó anteriormente, dependiendo del trato e incentivación hacia los empleados y que conozcan ciertos valores como la ética les puede ayudar a generar grandes ganancias a la empresa en un periodo determinado y esta práctica se mantiene (Yépez, Cabascango, & Pillajo, 2019).

Por ello, las gestiones de los recursos humanos deben mostrar las funciones principales con los siguientes indicadores:

- Planificación, reclutamiento y selección de personal.
- Desarrollo de recursos humanos.
- Remuneración e incentivos.
- Seguridad e higiene.
- Relaciones con los empleados y relaciones laborales.
- Investigación de recursos humanos.

La elección de los individuos para laborar en las empresas es un trabajo muy arduo, se deben considerar varios parámetros de comportamiento de manera grupal o individual, el departamento de recursos humanos está encargado de verificar el ambiente laboral de los trabajadores desde el momento que ingresan a trabajar hasta la fecha de contrata, dependiendo del comportamiento del

sujeto se tomara medidas ya sean positivas o no, es decir, se procederá a seguir con el contrato o dar de baja, en caso de ser leve el problema podrá resolverse mediante la intervención de recursos humanos (Consuelo, 2018).

Los pasos que se mencionan anteriormente comprenden el proceso formal, para esto se debe considerar el ambiente externo al momento de contratar o en interno en caso de que el problema se presente con regularidad entre los trabajadores, recursos humanos debe implementar maneras eficaces de retomar el control de armonía de la empresa, si existe hostilidad o descontento de parte de los que conforman la empresa se debe brindar incentivos, reuniones de convivencia y charlas ocasionales.

## Discusión

Con referencia a la ética y su conceptualización, al igual que los beneficios que conlleva la utilización de la ética y de esta manera la empresa tenga un mejor historial y características que generen confianza, la ética empresarial y el desempeño laboral en las organizaciones de alta tecnología son muy importantes, en la investigación el punto principal es la relación que existe entre la ética empresarial y el empeño laboral.

Así como obtener resultados mediante varias fuentes con datos confiables, la recolección de datos de algunas investigaciones muestra que algunas empresas conocen y toman provecho de la aplicación de la ética y los daños que podría causar si no se aplican.

Otras investigaciones afirman que si un empleado llega a aplicar la ética en sus labores esto no necesariamente se verá evidenciado en el progreso del desempeño laboral, también se concluyó que es necesario una reorientación de los esfuerzos. Esto se hace con la finalidad de proporcionar al empleado una mayor participación a los cursos de capacitación que se brindaran con la finalidad de mejorar el ambiente laboral y el despeño (Cortina, 2013).

Según Yépez et. al (2019) la ética es el estudio de cómo las decisiones afectan a otras personas, en cuanto a los derechos, obligaciones y normas morales que las personas suelen tomar en las tomas de decisiones al igual que se debe analizar la naturaleza en cuanto a las relaciones humanas, la ética tiene como objetivo mejorar la vida humana, teniendo presente que las personas viven en sociedad por lo que se debe siempre tener presente el respeto hacia los demás.

La teoría organizacional y la práctica administrativa han sufrido cambios significativos en los últimos años. Al tenerse mayor información sobre los temas proporcionados por la ciencia del comportamiento y la gestión. Los intentos de explorar y formar este concepto a veces conducen a diferentes descubrimientos, sin embargo, ha surgido un enfoque que puede servir de base para lograr la convergencia, un enfoque sistemático que contribuye a la unificación de muchas áreas del conocimiento utilizado por las ciencias físicas, biológicas y sociales como marco de referencia para integrar la teoría organizacional contemporánea.

## Conclusión

La organización que no aplica la ética en el desempeño de sus actividades está destinada a fracasar debido a la falta de confianza que crean sus acciones ante los consumidores haciéndoles dudar de consumir los bienes o servicios que brinda. Para no caer en este error, se debe priorizar el campo de actitudes y valores, para evaluarlos diariamente entre los colaboradores internos mediante actividades, objetos o situaciones.

Otro de los principales problemas en las empresas y que generan grandes pérdidas, es el no poder distinguir los conceptos de ética y la moral, mientras los valores se pueden consultar desde distintas ciencias del comportamiento como: sociología, psicología, ética e incluso la ley. Al ser analizados desde una perspectiva antropológica, los valores representan las normas de conducta ideales que se dan en el ambiente organizacional.

Los individuos que integran las organizaciones representan una personalidad distinta la cual demuestra la causa, emociones, valores, intereses, relaciones, capacidad, entorno social, cultural y familiar; todos estos factor ciertamente influyen en la forma que desempeñan el trabajo y el éxito o fracaso de la organización, incluso en muchos atributos de personalidad se conserva un potencial especial para predecir formas del comportamiento como: orientación para la implementación, autoritarismo, maquiavelismo, autoestima, autocontrol, capacidad de aceptar riesgos, etc.

## Referencias bibliográficas

Abreu, J. (2012). Hipótesis, Método & Diseño de Investigación. *Daena: International Journal of Good Conscience, 7*(2), 187-197.

Acevedo, C., & Valenti, G. (2017). Exclusión social en Ecuador. Buen vivir y modernización capitalista. *Polis. Revista Latinoamericana, 16*(46), 151-174.

Carlessi, H. (2018). *Manual de término en investigación científica, tecnología y humanística.* Lima: Bussiness Support Aneth.

Casanova-Villalba, César, Herrera-Sánchez, Maybelline, Rivadeneira-Moreira, Julio, Ramos-Secaira, Francisco, & Bueno-Moyano,, Franklin. (2022). Modelo Kaizen en el sector público. In Modelo Kaizen en el Sector Público (p. 107). Editorial Grupo AEA. https://doi.org/10.55813/egaea.l.2022.8

Cedeño, M. (2020). La ética como elemento diferenciador en la marca personal. *Revista San Gregorio*(39), 191-202.

Cevallos, M. (2022). La ética en la investigación científica universitaria y su inclusión en la práctica docente. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 5*(6), 15039-58. doi:10.37811/cl_rcm.v5i6.1454

Consuelo, C. (2018). Procedimiento para el estudio del Comportamiento Organizacional. *La Habana, 39*(1), 92-100.

Cortina, A. (2013). *¿Para qué sirve realmente la ética?* Madrid: Editorial Paidós.

Genesi, M., Romero, N., & Tinedo, Y. (2011). Comportamiento Organizacional del Talento Humano en las Instituciones Educativas. *Negotium, 6*(18), 102-128. Obtenido de https://www.redalyc.org/pdf/782/78218453007.pdf

Madero, S., & Olivas, M. (2016). Análisis de los factores del comportamiento organizacional en jóvenes que están iniciando su carrera laboral. *Estudios generales, 32*(138), 51-59. Obtenido de 10.1016/j.estger.2015.12.001

Mariño, A. (2014). Las relaciones de poder y la comunicación en las organizaciones: una fuente de cambio. *AD-minister*(24), 119-141. Obtenido de https://www.redalyc.org/pdf/3223/322331212007.pdf

Navarrete, G., Bermúdez, M., & Zamora, M. (2019). La disciplina del comportamiento organizacional: Estrategia para instituciones universitarias. *Revista Cognosis, IV*(2), 55-70.

Rocafuerte, H. (2016). El comportamiento organizacional y su influencia en la calidad y productividad de la organización. *Revista: Caribeña de Ciencias Sociales*(34), 1-34.

Sánchez, V. (2015). LA REDEFINICIÓN DEL PAPEL DE LA EMPRESA EN LA SOCIEDAD. *Barataria*(20), 129-145. Obtenido de https://www.redalyc.org/pdf/3221/322142550008.pdf

Ungaretti, J., Muller, M., & Etchezahar, E. (2016). El estudio psicológico del prejuicio: Aportes del autoritarismo y la dominancia social. *Rev. Int. Investig. Cienc. Soc., 12*(1), . 75-86.

Yépez, E., Cabascango, K., & Pillajo, A. (2019). Dilemas éticos en la toma de decisiones en las organizaciones educativas: paradigmas gerenciales. *Revista Cognosis, 4*(2), 147-156. doi:10.33936/cognosis.v4i2.1734

Zapata, G. (2015). El entorno de la organización: un estudio de sus tipologías y su vinculación con la percepción directiva y el diseño organizativo. *Ciencia y Sociedad, 40*(4), 785-822.

# CAPITULO 3

# La ética en la agricultura para el cuidado del medio ambiente en el Ecuador

## Ethics in agriculture for the care of the environment in Ecuador

Saavedra Mera, Karina Auxiliadora
Universidad Técnica Luis Vargas Torres de Esmeraldas
Correo: karina.saavedra.mera@utelvt.edu.ec
Orcid: https://orcid.org/0000-0002-8940-7223

Cabrera Aguilar, Josselyn Katherine
Universidad Técnica Luis Vargas Torres de Esmeraldas
Correo: josselyn.cabrera.aguilar@utelvt.edu.ec
Orcid: https://orcid.org/0000-0002-7642-2141

Zambrano Flores, Paul Alexander
Universidad Técnica Luis Vargas Torres de Esmeraldas
Correo: paul.zambrano.flores@utelvt.edu.ec
Orcid: https://orcid.org/0000-0002-8236-4507

## Resumen

Los desafíos globales que enfrentamos son la creciente escasez y el agotamiento de los recursos naturales, en un momento de creciente demanda de alimentos, bienes y servicios; la agricultura, incluidos los cultivos, la ganadería, la silvicultura, la pesca y la acuicultura, están creciendo rápidamente. Ecuador tiene uno de los índices de biodiversidad por metro cuadrado más altos del planeta, la ganadería y la agricultura no son ajenas a esta clasificación. La agricultura industrial moderna, que se caracteriza por el modelo de biotecnología, debe estar expuesta a la agricultura sostenible. El objetivo de la investigación es analizar cómo influye la ética dentro del ámbito de la agricultura para ofrecer cuidado del medio ambiente en el Ecuador, así como lograr la sostenibilidad de la vida en el planeta. Este proyecto se basa en una metodología cualitativa explicativa con uso de la revisión bibliográfica de distintas revistas científicas mediante la evaluación y búsqueda de la información. Al analizar los resultados se puede apreciar que el comercio a nivel internacional tiene muy bajos controles y certificaciones poniendo en riesgo la producción ecológica a fin de generar bajos costes de producción al hacer uso excesivo de tierra, el agua

y los recursos genéticos nos pone en peligro no solo a Ecuador, si no al mundo en general. Finalmente se concluye que la ética vinculada con la agricultura fortalece una medida de cuidado a largo plazo del planeta en el cual habitamos, al cuidar del mismo, también cuidamos a los habitantes.

## Palabras clave

Ética, agricultura, medio ambiente, biodiversidad.

## Abstract

The global challenges we face are the increasing scarcity and depletion of natural resources, at a time of growing demand for food, goods and services; agriculture, including crops, livestock, forestry, fisheries and aquaculture, are growing rapidly. Ecuador has one of the highest rates of biodiversity per square meter on the planet, livestock and agriculture are no strangers to this classification. Modern industrial agriculture, which is characterized by the biotechnology model, must be exposed to sustainable agriculture. The objective of the research is to analyze how ethics influences within the field of agriculture to provide environmental care in Ecuador, as well as to achieve sustainability of life on the planet. This project is based on a qualitative explanatory methodology with the use of a bibliographic review of different scientific journals through the evaluation and search of information. When analyzing the results, it can be seen that international trade has very low controls and certifications, putting at risk the ecological production in order to generate low production costs by making excessive use of land, water and genetic resources, endangering not only Ecuador, but the world in general. Finally, it is concluded that ethics linked to agriculture strengthens a measure of long-term care of the planet in which we live, by taking care of it, we also take care of the inhabitants.

## Key words

Ethics, agriculture, environment, biodiversity.

## Introducción

Los autores Arévalo et. al (2019) mencionan que, debido al incremento de actividades realizadas sobre la tierra, su preservación ha llegado a un punto insostenible, presentándose como un desafío inclusive para la industria agrícola; cada día aumenta más la población mundial lo que significa necesidades alimentarias por satisfacer, de hecho, hasta existe una proyección de que en el

2050 habitaran 9.000 millones de seres humanos en el planeta, haciendo necesario un aumento masivo en la producción de los alimentos. Aunque también ocurren casos de desperdicio o pérdida de estos alimentos debido a largas cadenas de suministros que tienen muchos costos económicos y ambientales.

El crecimiento económico se basa en la búsqueda de ganancias a corto plazo, con lo cual inevitablemente profundizará el clásico antagonismo entre la agricultura comercial y el capitalismo, protagonizado por complejos agroindustriales controlados por transnacionales y agricultores locales, y la agricultura campesina condenada como precaria. En contraste Ardisana & Gaínza (2018) mencionan que la globalización y la liberalización gradual de los mercados agrícolas mundiales serán importantes impulsores de los esfuerzos de los países latinoamericanos para aumentar la productividad y la competitividad internacional de la producción agropecuaria.

Fulquet (2015) indica que tanto el aumento de la pobreza en las zonas rurales como la intensificación de la producción, conducen a la degradación de los ecosistemas y al grave desequilibrio ecológico, poniendo como prioridad los problemas que se presentan ante la revolución ambiental para agilitar dicha revolución. Esto a pesar de la creciente conciencia ambiental entre la población latinoamericana, no tiene sentido exigir el respeto por el medio ambiente y la preservación de los recursos necesarios sin criticar la lógica del modelo liberal, ya que existe una clara incompatibilidad entre el desarrollo sostenible y el capitalismo como patrón del producto (Fulquet & Laciar, 2018).

Los desafíos globales que se enfrentan aumentan la escasez y el deterioro de los recursos naturales, en el momento de la demanda de alimentos, bienes y servicios de la agricultura, incluidos los cultivos, la cría de animales, el bosque, la pesca y la acuicultura, se incrementan rápidamente; ya que estos factores se distribuyen de acuerdo a la tasa de crecimiento más alta de la población en áreas basadas en la agricultura y aquellos que tienen altas tasas de inseguridad alimentaria (Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria, 2017).

El clima expansivo hace que la parte más fría del centro del país sea una mayor cantidad de alimentos en relación a la calidad de la producción global. Es por ello que en conjunto con la ética toma un papel importante debido a que se debe procurar el cuidado de nuestros recursos, además es necesaria la adopción

ISBN: 978-9942-7014-2-8

de políticas para establecer regulaciones y sanciones para quienes desgasten los recursos naturales sin buscar forma de reponerlos. (Flores, et. al, 2019).

Conociendo los antecedes dentro de la agricultura, también es necesario saber lo que conlleva la ética, siendo así la ética se define como un análisis sistemático y crítico de la moral, donde los factores éticos que guían el comportamiento humano que se determinan dentro de una sociedad. Cuando los valores, reglas y obligaciones éticos se analizan, su relación con los intereses humanos básicos, independientemente de su trasfondo cultural, es particularmente importante.

De hecho, los desarrollos en ética durante el último siglo han tendido a transformar los valores y subvertir las convenciones éticas que dan forma a la relación entre los sexos, entre humanos y animales, y entre humanos y su entorno. Un mandato ético reciente es contrarrestar la globalización, la comercialización y las tendencias impulsadas por la tecnología que erosionan aspectos valiosos de la biodiversidad y la identidad cultural, e incluso pueden amenazar los derechos humanos (Pérez, 2009).

## Metodología

El tipo de diseño que se utilizó en la presente investigación es de tipo cualitativa explicativa, en base a una revisión de la literatura, con lo cual se buscó explicar las razones o causas por las cuales es importante la ética en la agricultura para el cuidado del medio ambiente en el Ecuador. La modalidad del trabajo fue documental, por lo tanto, se requirió la evaluación y búsqueda de información a partir de bases de datos las cuales fueron: REDALYC, la cual es de las bases de datos con mayor prestigio en materia académica, SCIELO de acceso libre a revistas con texto de Ciencias Agrícolas, Biológicas, Jurídicas, Sociales, Humanidades e Ingeniería, DOAJ, LATINDEX y DIALNET.

El punto crítico durante la elaboración del artículo fue la realización de una búsqueda automatizada, la cual permitió la identificación de autores con más relevancia dentro del tema de estudio, así como el uso de palabras claves que nos dieron acceso a información detallada sobre la ética en la agricultura para el cuidado del medio ambiente en el Ecuador.

## Resultados

Según Chiappe (2001) el concepto de agricultura sostenible controvertida y débil es la misma, también se desarrolló en diferentes aclaraciones y ha creado

propuestas a su vez. Algunas obras son diferentes actores sociales y se implementa ampliamente, entre diferentes definiciones presentadas con agricultura sostenible, que se pueden caracterizar por dos principales. Se refiere principalmente a aspectos ambientales y tecnológicos de la sostenibilidad y centrarse en mantener los recursos, la calidad del medio ambiente y, en algunos casos, las ganancias de las instituciones agrícolas.

La segunda perspectiva más grande combina los factores sociales, económicos y políticos en su discurso afecta la sostenibilidad Gestión y conservación de los recursos naturales y orientación sobre los cambios tecnológicos e institucionales para garantizar que las necesidades humanas estén satisfechas continuamente para las generaciones actuales y futuras. Este desarrollo sostenible preserva la tierra, recursos híbridos y genéticos de animales y plantas; no causen degradación ambiental. Por tanto, desde esta perspectiva, la conservación de los recursos naturales y el uso de tecnologías respetuosas con el medio ambiente son factores clave para lograr una agricultura sostenible (Rodríguez, 2013).

Para Alteri (2003) la agricultura industrial moderna, que se caracteriza por el modelo de biotecnología de hoy, basado principalmente en una hipótesis filosófica incorrecta y debe estar expuesta a la agricultura sostenible. Esto es particularmente conveniente en el caso de la biotecnología. La industria multinacional es exclusiva y condujo a la agricultura del camino equivocado, donde la biotecnología encontró el problema en la agricultura como deficiencia hereditaria. Los agricultores hacen más enfocados más en el sector agrícola y más especialmente hoy en día cuando la motivación económica, se determinan más preocupaciones ambientales, este tipo de investigación y métodos de producción agrícola dominantes.

Mencionan Campos et. al (2018) junto con la gestión forestal, la agricultura y la ganadería se dominan los ecosistemas impulsados por el hombre a nivel mundial y nacional. Con este dominio vienen los enormes impactos en el sector ambiental que ha tenido y sigue teniendo la agricultura. Los impactos que se generan al ecosistema se abarcan en tres distintas áreas que preocupan a la ética. En primer lugar, las prácticas agrícolas pueden tener efectos de toxicidad a través de los desechos orgánicos y la contaminación química, pueden afectar a los organismos sin querer, dejar residuos químicos en los alimentos y causar daños a los trabajadores agrícolas y otras personas. En segundo lugar, se puede desperdiciar el uso de la tierra, el agua y los recursos genéticos en la agricultura.

Finalmente, en tercer lugar, la agricultura tiene una amplia gama de impactos sobre la vida silvestre y los ecosistemas naturales que se extienden más allá de los efectos directos de la exposición a sustancias químicas tóxicas (Burkhardt et. al, 2005).

Por otro lado, García (2008) propone que, para implementar el enfoque de prácticas y comportamientos para lograr una agricultura sostenible y los participantes en esta actividad, deben tener propiedades como valor humano, moral, sometido y capacidad para fortalecer la integración diferente. La disciplina y un trabajo como un equipo, conoce altos para los sistemas ambientales y agrícolas para identificar razones, artículos y dados relevantes en sistemas agrícolas sin confundirlos.

A la vez el mismo autor explica los aspectos por considerar en la elaboración de diseños de agroecosistemas sostenibles, los cuales se basan en la conservación de los recursos renovables y el uso racional de los no renovables, adaptación de los cultivos y los animales al ambiente en cuestión y una productividad estable. Asimismo, los componentes básicos dentro de los ecosistemas agrícolas son:

- Cubierta vegetal permanente para conservar el suelo y el agua.
- Suministro continuo de materia orgánica para reponer las salidas propias de las cosechas.
- Condiciones ecológicas adecuadas las cuales permitan la existencia de una convivencia entre los diversos organismos que comparten el agro sistema.

Cabe destacar que manifiesta los principios ecológicos fundamentales buscan asegurar condiciones de suelo favorables para el cultivo, tratarlo y considerarlo como el organismo vivo que es, para de esta manera optimizar y equilibrar el flujo de los nutrientes; de esta forma se podrá reducir al máximo las pérdidas de energía y evitar la presencia de condiciones favorecedoras de las explosiones demográficas de organismos que puedan interferir en demasía con la productividad. Con respecto a las variables para cuantificar el grado de sostenibilidad se tiene:

- Grado de reciclaje de los nutrimentos.
- Grado de protección de la superficie del suelo.

- Grado de manutención de la biomasa residual.
- Grado de preservación de la biodiversidad y de la diversidad estructural del agro sistema en cuestión.
- Grado de eficiencia en el uso de la luz, el agua, y demás elementos que se puedan detectar como importantes en el caso específico con el cual se trabaja.

Riechmann (2002) menciona que el paso crucial que posibilitó a los seres humanos empezar a creer en un desarrollo independizado de los ecosistemas locales fue precisamente la domesticación de plantas y animales. Al dejar de ser cazadores-recolectores para convertirnos en granjeros y pastores, así, las actividades agropecuarias habrían contribuido decisivamente a moldear una ética productivista de autosuficiencia humana, confiada en la superación de cualesquiera límites ambientales merced a la inventiva tecnológica. Hoy en día, los desarrollos tecnológicos como los que ahora pueden hacer que la agricultura sin tierra, la agricultura de precisión y los cultivos transgénicos exacerben aún más la creencia de algunas personas en la viabilidad del desarrollo agrícola es básicamente independiente de las limitaciones ambientales. Estas limitaciones, vistas desde otro ángulo, no son más que los recursos naturales por los cuales podemos convertirnos en agricultores y pastores: tierra fértil, agua limpia, aprendizaje rico en biodiversidad.

Se puede decir que la ética en la agricultura prioriza aspectos ambientales como también la tecnología a usarse en la misma, con la finalidad de tener sostenibilidad a lo largo del tiempo y centrarse en la mejor forma de no desgastar excesivamente los recursos naturales. A su vez influyen los factores sociales, económicos y políticos al garantizar que las necesidades humanas estén satisfechas para generaciones actuales y futuras, por lo cual es necesario la utilización de agroecosistemas sostenibles donde tengan componentes básicos como: cubierta vegetal, suministro continuo de materia orgánica y condiciones ecológicas adecuadas. Todo esto para cultivar, tratar y considerar a la naturaleza con respeto como el organismo vivo que es.

## Discusión

El autor Pérez (2009) dice que la ética debe ser la promotora de todas las acciones orientadas hacia la sostenibilidad de la agricultura, tanto sociales, económicas, ambientales y político-institucionales, donde el hombre debe

tomar conciencia de la necesidad de vivir en armonía con su entorno, por lo tanto, la ética luce como un imperativo para lograr la sostenibilidad de la vida en el planeta y debe ser incorporada en los diferentes ámbitos de la agricultura. Lo que en contraste con la presente investigación se busca el planteamiento de un cambio de dirección en el modelo de desarrollo económico y tecnológico, donde el hombre se considere a sí mismo, como parte de la naturaleza, y deje a un lado la creencia de ser el centro de todo.

Por otro lado, Sevilla (2006) expone que las múltiples experiencias productivas, que están surgiendo en las últimas décadas, parecen mostrar la emergencia de un nuevo modelo de manejo de los recursos naturales, basándose en el conocimiento local y su hibridación con tecnologías modernas y la ciencia agronómica convencional no dudaría a calificar tales experiencias como un nuevo paradigma de desarrollo rural anti modernizador. Los lugares donde tal disidencia productiva a la modernización agraria se encuentra, están fundamentalmente ubicados en lo que se percibe como los dos ámbitos sociales que parecen hoy día mantenerse como verdaderos focos de resistencia civilizatoria. El primero, al que califica como postmoderno, está integrado por movimientos sociales y contraculturales; y el segundo ámbito social, cuya acción social colectiva caracteriza como de resistencia civilizatoria.

A su vez Arévalo et. al (2019) plantean que la agricultura ecológica no puede permanecer al margen del movimiento a largo plazo de incremento del libre comercio a nivel internacional, de modo que abarca una producción bajo control y certificación, el tema de las distorsiones de competencia es altamente relevante y no sólo influye la heterogeneidad de los reglamentos, sino que aumentan la falta de armonización de las normativas de producción ecológica y de los métodos de control.

De acuerdo con esto podemos decir que la problemática de los obstáculos técnicos al comercio internacional de los productos ecológicos es sin duda un tema de gran actualidad, del cual las organizaciones del sector deben preocuparse, con el objetivo de mantener bajos costes de producción y de control para que la agricultura ecológica sea un vector de abastecimiento de la población. Dado esto se debe recalcar que hace falta respetar las normativas que están en vías de armonización a nivel internacional y que incorporan elementos nuevos sobre ética de producción.

## Conclusión

El comportamiento poco ético del ser humano contra la naturaleza no solo se afecta a sí mismo, sino que también quebranta a los seres humanos, sus propiedades o la armonía con el entorno natural. Esto lleva a un punto de desequilibrio ecológico al absorber amplias zonas de recursos en el planeta, a su vez causando otro tipo de efectos negativos como el efecto invernadero, alimentos transgénicos, destrucción de la selva tropical, desigualdades sociales y concentraciones de riquezas.

La ética en la agricultura toma un papel fundamental ya que dicha, actividad de la filosofía permite encontrar un equilibrio, es decir una línea que no se debe romper para que el desarrollo sea sostenible, protegiendo los recursos hasta las generaciones futuras sin dejar de satisfacer las necesidades de las generaciones presentes. A su vez, la sociedad debe ampliar la visión del desarrollo sostenible al no limitarse a simplemente resolver los problemas existentes y corregir sus efectos, es fundamental anticiparse a los problemas al definir un conjunto de valores en común para proteger el ecosistema.

Las actividades que han surgido conjugándose con la ética en conjunto a la agricultura fortalecen la sostenibilidad del planeta, tal como la agricultura ecológica la cual posee estándares mucho más rígidos, sin embargo, se deben consolidar para que su comercio sea mucho más rentable, teniendo en cuenta la importancia de producir localmente productos de alta calidad, sin dañar al ecosistema y aquellos involucrados en la cadena de valor de la producción animal haciendo uso de las innovaciones en agronomía, como el monitoreo de nuevas prácticas de integración de diferentes cultivos, animales y creación de políticas.

ISBN: 978-9942-7014-2-8

## Referencias bibliográficas

Alteri, M. (2003). Dimensiones Éticas De La Crítica Agroecológica a La Biotecnología Agrícola. *9*(1). doi:10.4067/S1726-569X2003000100005

Ardisana, E., & Gaínza, B. (2018). Agricultura en Sudamérica: la huella ecológica y el futuro de la producción agrícola. *Revista De Ciencias Sociales Y Humanidades, 5*, 90-101. doi:10.37135/chk.002.05.06

Arévalo, A., Redondo, E., & Insfrán, A. (2019). Daños mecánicos asociados al procesamiento de granos y semillas: una revisión de la literatura. *LATIN AMERICAN JOURNAL OF APPLIED ENGINEERING, 4*(2), 1-14.

Burkhardt, J., Comstock, G., Hartel, P. T., Chrispeels, M., Muscoplat, C., & Streiffer, R. (2005). Ética Agraria. *Council for Agricultural Sciencie and Technology*, 29-16.

Campos, S., Nuñez, J., & García, M. (2018). Responsabilidad social empresarial en una comunidad agrícola del estado de Jalisco, México. *Retos de la dirección, 12*(2), 256-273.

Casanova-Villalba, C. I., Herrera-Sánchez, M. J., Rivadeneira-Moreira, J. C., Ramos-Secaira, F. M., & Bueno-Moyano, F. R. (2022). Modelo Kaizen en el sector público: Kaizen model in the public sector. Ecuador.

Chiappe, M. (2001). Dimensiones sociales de la agricultura sustentable. *Ediciones Científicas Americanas*, 61-76.

Flores, J., Guaman, P., Manzanares, K., & Ormaza, J. (2019). Ética y responsabilidad social de las empresas públicas. Caso Ministerio de Agricultura y Ganadería distrital de Azogues. *Central American Journals*(67), 22-29. doi:10.5377/entorno.v0i67.7493

Fulquet, G. (2015). ¿La maldición de los recursos naturales? Conocimiento experto, política e intereses sectoriales en el desarrollo de biocombustibles en Sudamérica. *Brazilian Journal of International Relations*, 38-70.

Fulquet, G., & Laciar, M. (2018). Integrando la dimensión ambiental en la estrategia de desarrollo del MERCOSUR: ¿Ficción o realidad? *Revista Estado y Políticas Públicas*(1), 119-145.

García, J. (2008). Aspectos básicos, valores y reflexiones éticas alrededor de la agricultura sostenible. *Revista Reflexiones, 87*(1), 139-151.

Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria. (2017). Los desafios de la agricultura. *RIA. Revista de investigaciones agropecuarias, 43*(2), 1-10. Obtenido de https://www.redalyc.org/pdf/864/86452401001.pdf

Pérez, J. (2009). Dimensión ética del desarrollo sostenible de la agricultura. *11*(2). doi:10.31876/rcs.v11i2.25285

Riechmann, J. (2002). HACIA UNA AGROÉTICA: CONSIDERACIONES SOBRE ÉTICA ECOLÓGICA Y ACTIVIDAD AGROPECUARIA. *Revista Agropecuaria*, 1-28.

Rodríguez, E. (2013). Temas éticos en investigación internacional con alimentos transgénicos. *Acta bioethica, 19*(2), 1-30. doi:10.4067/S1726-569X2013000200005

Sevilla, E. (2006). Agroecología y agricultura ecológica: hacia una re construcción de la soberanía alimentaria. *Agroecología*(1), 7-18.

# CAPITULO 4

# Clima organizacional y gestión académica del docente de la Universidad Técnica "Luis Vargas Torres" de Esmeraldas sede Santo Domingo

## Organizational climate and academic management of teachers at the Universidad Técnica "Luis Vargas Torres" of Esmeraldas, Santo Domingo campus.

Puyol-Cortez, Jorge Luis
Universidad Técnica Luis Vargas Torres de Esmeraldas
Correo: jorge.puyol@utelvt.edu.ec
Orcid: https://orcid.org/0000-0002-0734-694X

Guevara Salcedo, Wendy Anahí
Universidad Técnica Luis Vargas Torres de Esmeraldas
Correo: wendy.guevara.salcedo@utelvt.edu.ec
Orcid: https://orcid.org/0000-0001-6890-6886

Urgiles Medina, Estefanía Aracely
Universidad Técnica Luis Vargas Torres de Esmeraldas
Correo: estefania.urgiles@utelvt.edu.ec
Orcid: https://orcid.org/0000-0002-3108-6797

Pilatasig Vivanco, María Cristina
Universidad Técnica Luis Vargas Torres de Esmeraldas
Correo: maria.pilatasig.vivanco@utelvt.edu.ec
Orcid: https://orcid.org/0000-0003-4875-8702

## Resumen

El comportamiento organizacional es algo impredecible debido a las personalidades tan distintas de los individuos que trabajan en una misma institución como las universidades, siendo necesario un método para regular la conducta mientras se cumple con exigencias legales establecidas por los órganos rectores de educación superior. En el presente artículo se tiene como objetivo analizar el comportamiento organizacional y el desempeño de los docentes de la Universidad Técnica Luis Vargas Torres de Esmeraldas Sede Santo Domingo con el fin de mejorar la eficacia con la que se realizan los procesos y dar cumplimiento a los objetivos institucionales al establecer lineamientos para la

conducta de los docentes. En cuanto a la metodología utilizada se optó por el método de revisión bibliográfica al realizar búsqueda de información por medio de libros, artículos científicos y académicos. En la discusión se evidencia deficiencias en la inestabilidad del comportamiento organizacional afectando así el rendimiento y la aplicación de nuevas prácticas en la institución. Los resultados indican que existe relación directa entre el liderazgo y el comportamiento organizacional en el ámbito educativo llevando a la conclusión de la implementación de acciones para generar un comportamiento organizacional positivo en la gestión pedagógica permiten crear un ambiente con mejor comunicación, focalización y la mejora del desempeño las cuales permiten el crecimiento del establecimiento.

## Palabras clave

Comportamiento organizacional, desempeño, docentes, administración, universidad.

## Abstract

Organizational behavior is somewhat unpredictable due to the very different personalities of the individuals working in the same institution such as universities, being necessary a method to regulate behavior while complying with legal requirements established by the governing bodies of higher education. The objective of this article is to analyze the organizational behavior and the performance of the teachers of the Technical University Luis Vargas Torres of Esmeraldas, Santo Domingo Campus, in order to improve the efficiency with which the processes are carried out and to comply with the institutional objectives by establishing guidelines for the conduct of teachers. As for the methodology used, the bibliographic review method was chosen by searching for information through books, scientific and academic articles. In the discussion, deficiencies in the instability of organizational behavior are evidenced, thus affecting performance and the application of new practices in the institution. The results indicate that there is a direct relationship between leadership and organizational behavior in the educational environment leading to the conclusion that the implementation of actions to generate a positive organizational behavior in pedagogical management allows the creation of an environment with better communication, focus and performance improvement, which allows the growth of the establishment.

## Key words

Organizational behavior, performance, teachers, administration, university.

## Introducción

El comportamiento organizacional es una rama del estudio que analiza el impacto que las personas, los grupos sociales afectan a la estructura que tienen y en la forma de actuar de la organización o empresas, y su propósito principal es mejorar el desempeño como organización (Franklin & Krieger, 2011).

En las instituciones educativas es necesario instaurar conductas cimentadas por una cadena de valores, al ser este un factor predominante para crear un ambiente con buen comportamiento. Según Franco & Alvarado (2020) dentro de una institución educativa es importante contar con un excelente clima organizacional que de una constancia sobre los valores de los docentes a fin de alcanzar el desarrollo de la organización.

El análisis de comportamiento en una organización también debe involucrar su funcionamiento, además de un estudio de los individuos que integran la organización. Saá et. al (2020) mencionan que, a fin de conocer la estructura de la institución, se debe obtener las diferencias en relación con las personas que la integran; en algunos casos de estudios han demostrado una falta de comunicación individual, por lo general, esto puede representar un descontento de los involucrados.

Según Robbins & Judge (2009) en su investigación Comportamiento Organizacional menciona que, es una ciencia aplicada al comportamiento que se nutre de las contribuciones de varias disciplinas; sobre todo la psicología, la psicología social, la sociología y la antropología. Las contribuciones de la psicología han sido básicamente a nivel individual, o micro nivel, de análisis; en tanto que las otras disciplinas han ayudado a la comprensión de conceptos más extensos, tales como los procesos grupales y la organización.

La aplicación de este en instituciones públicas se refleja mediante una gestión eficiente y de calidad al ayudar a tener una formación en valores y obtener un buen clima laboral en las organizaciones, lo cual sería favorable para la formación educativa, derivando armonía institucional y excelente comportamiento en la organización.

En Ecuador cualquier tipo de empresa u organización conformada por personas que ayudan a tener un mejor funcionamiento donde todo está relacionado para cumplir un objetivo, representa un óptimo comportamiento organizacional, así mismo estas organizaciones tienen desafíos ante la globalización y la competitividad (Torresano, 2012).

Por ello, las universidades del Ecuador se enfrentan todo el tiempo ante estos factores para cumplir con exigencias legales que están bajo los órganos rectores de educación superior, como son el Consejo de Educación Superior (CES) y el Consejo de Acreditación y Aseguramiento de la Calidad en la Educación Superior (CEAACES), si existe carencia en la cultura organizacional las universidades se deben en gran parte estar bajo constante cambio en sus estrategias de gestión para alcanzar la calidad en impartir educación de excelencia (CACES, 2018).

Como cualquier organización, las universidades se ven afectadas por el entorno general y deben adaptarse a las exigencias de un entorno variable. En este marco, la participación de personal como directores, administradores y docentes es esencial para responder de manera efectiva al cambio que se vive diariamente en las organizaciones ya sean de ámbito público o privado (Aldeanueva, 2013).

Actualmente la Universidad Técnica Luis Vargas Torres de Esmeraldas (UTELVT) es una institución de estudios superiores lo cual cuenta con personal prestigioso; el cuerpo docente es de quienes dependerá el comportamiento organizacional para que los estudiantes tengan índices de rendimiento y por ende la institución, por lo tanto, los directivos deberán enfocarse también en un buen ambiente laboral para que así los docentes puedan obtener un mejor bienestar.

En el presente artículo científico el objetivo principal es analizar el comportamiento organizacional y el desempeño de los docentes de la Universidad Técnica "Luis Vargas Torres" de Esmeraldas Sede Santo Domingo, relativamente se dará una propuesta de mejora en base a los resultados obtenidos de la evaluación de acreditación el cual se ha reflejado como bajas puntuaciones de calidad.

Desde años atrás los docentes que conforman parte de la universidad, han intentado encontrar una manera de poder mejorar la gestión y funcionamiento de los procesos de una enseñanza eficiente, apoyados en una buena visión de

trabajo en los distintos niveles dentro de la universidad así de esta manera llegar a dirigir a sus estudiantes mediante una metodología recíproca, para lograr conseguir lo mejor de cada miembro que conforma la sede universitaria.

Existen estudios sobre la cultura organizacional en relación con la calidad de enseñanza en las universidades del Ecuador, por lo que en el presente trabajo se centra en la Universidad Técnica de Esmeraldas Luis Vargas Torres sede Santo Domingo extensión La Concordia, el cual en base a indicadores que se han mostrado en estos últimos años y bajo las exigencias de las entidades rectores de la educación superior se muestra con un desfavorable nivel de calidad.

## Metodología

En esta investigación bajo esta perspectiva se buscó sistematizar el comportamiento organizacional y la motivación en la sede Santo Domingo de la UTELVT. Para lo cual se ha utilizado el método de revisión bibliográfica o documentaria.

También se realizó la búsqueda de información por medio de buscadores de artículos científicos y académicos. Mediante una búsqueda de los principales datos del personal docente en la plataforma de la UTELVT, se pudo obtener información sobre la evaluación integral del desempeño al docente del año 2018, donde se ha se realizó un análisis comparativo de metodologías de motivación y poder describir la situación del potencial humano de la sede de Santo Domingo.

## Resultados

La importancia del comportamiento organizacional es ayudar a lograr y contribuir de manera efectiva al negocio mediante el comportamiento de cada individuo que se debe tener en cuenta y cómo influye en los demás, es importante considerar que cada persona es un mundo diferente y puede tomar sus mejores ideas, al mismo tiempo la organización sea recíproca con sus empleados en cuanto a motivaciones, ya sean económicas o no (Robbins & Judge, 2009).

**Personal docente: Sede Santo Domingo de los Tsáchilas**

En la tabla 1, se muestra el personal docente y de servicio de la UTELVT del año 2019. Legalmente la universidad deberá contar con los siguientes puestos

de trabajo y con estas ciertas cantidades de personal docente, administrativo y de servicio.

**Tabla 1**

*Personal docente, administrativo y de servicio de la UTELVT*

| Cargo | Cantidad |
|---|---|
| Secretaria | 1 |
| Secretario abogado | 1 |
| Docentes | 53 |
| Guardias | 3 |
| Personal de servicio | 10 |

*Nota.* Datos tomados de la página de UTELVT (2019)

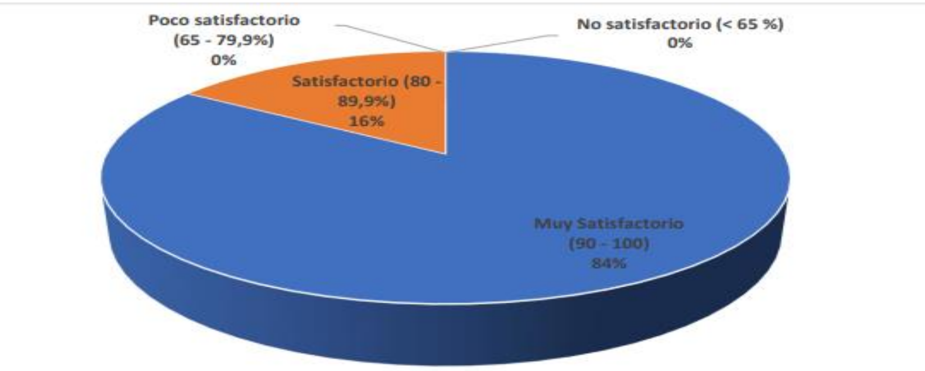
**Departamentalización.**

Los puestos se distribuyen según el área de especialización del trabajo. La base para agrupar los puestos debe ser por departamento para que se acuerden tareas comunes, así como también puede ser por territorio o geográficamente (Pezantes & Guapacaza, 2012).

Dentro de una institución es muy importante dividir y agrupar al personal que lo conforma en sus distintas áreas funcionales o departamentos, esto ayuda a que se realicen las actividades de manera eficiente. Al aplicar la división de trabajo conlleva a que haya especialización de los trabajadores, respecto a la organización universitaria se trabaja por medio del tipo de departamentalización por funciones lo que permite una mayor coordinación de actividades a través de reglas, procedimientos y planificación. Como se puede apreciar en la siguiente figura, la correcta designación de profesores se evidencia en los resultados de la evaluación docente.

**Figura 1**

*Resultados de evaluación docente*



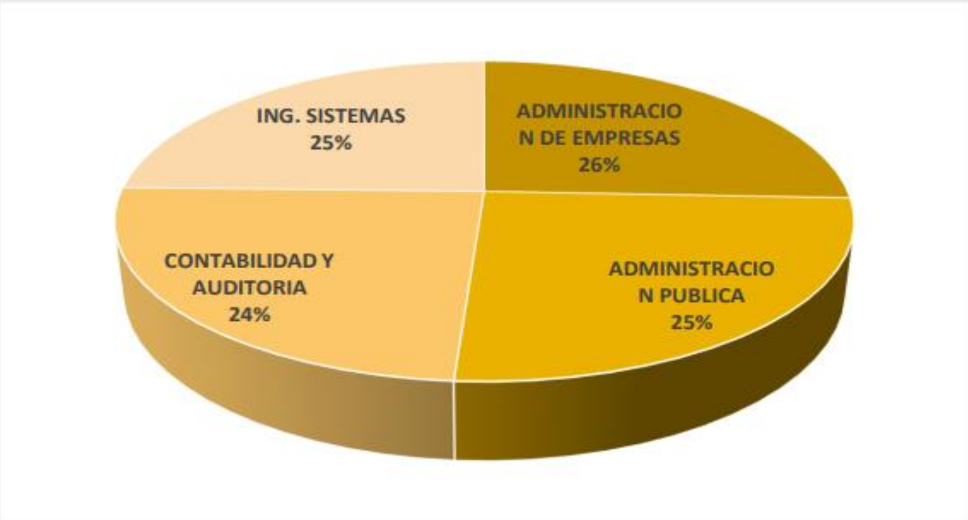

*Nota.* Resultados en gráficos de pastel sobre la evaluación docente Fuente: UTELVT (2019)

En los resultados de la evaluación del desempeño integral respecto al año 2018 de la planta docente de la sede Santo Domingo de los Tsáchilas a perspectiva de los estudiantes sobre los métodos que utilizan en el campo de la enseñanza, existen 32 docentes que en el primer semestre 2018 se desenvolvieron de manera "Muy satisfactorio" en la práctica de la docencia. Mientras que 6 docentes se encuentran en el rango "satisfactorio" cumpliendo al impartir sus conocimientos de una forma que abarca los estándares del cuerpo estudiantil . (UTELVT, 2019).

**Promedio de evaluación docente por carreras período 2018: Sede Santo Domingo de los Tsáchilas.**

**Figura 2**

*Resultados promedio de evaluación docente*




*Nota.* Resultados en gráficos de pastel sobre la evaluación docente promedio por carreras Fuente: UTELVT (2019)

Los resultados de la evaluación docente del año 2018 desglosados por las distintas carreras existentes en la Sede Santo Domingo de los Tsáchilas demuestran un balance equilibrado al obtenerse porcentajes similares. Del total del 100% que se tuvo de la evaluación donde predominan enseñanzas categorizadas en el rango de satisfactorias y muy satisfactorias el 25% pertenece a la carrera de ing. en sistemas, 26% administración de empresas, 24% contabilidad y auditoría y finalmente 25% en administración pública. Evidenciando el regocijo de los estudiantes sobre los docentes asignados en sus carreras.

ISBN: 978-9942-7014-2-8

Según Sornoza et. al (2018) el comportamiento organizacional en los institutos está estrechamente relacionado con el nivel de gestión y rendimiento del capital humano. Los resultados indican que existe relación directa entre el liderazgo y el comportamiento organizacional en el ámbito educativo, por ende, las deficiencias en la inestabilidad ese comportamiento organizacional afecta el rendimiento y la aplicación de nuevas prácticas en la institución.

La Universidad Técnica "Luis Vargas Torres" de Esmeraldas Sede Santo Domingo mantiene altos índices en su desempeño sobre la forma en la que tienen los docentes de brindar sus clases con un comportamiento organizacional acorde al nivel de enseñanza de una institución de tercer nivel. Tal como lo establece el Estatuto Universitario de la Universidad Técnica Luis Vargas Torres de Esmeraldas en el Título II del Personal Académico y de las/los estudiantes en el artículo 11, donde se reconoce que "el personal académico de la UTELVT está conformado por profesores e investigadores", todos estos altamente capacitados y en constante investigación enfocada en la mejora lo cual permite que exista confiabilidad en una enseñanza de calidad académica.

## Discusión

La información analizada indica que un comportamiento organizacional ya sea internamente en una institución va a estar integrado de personal humano y tratar de mantener un excelente nivel de formación entre los que conformen la organización dando de tal manera una excelente productividad en el desempeño organizacional.

Los resultados que se han obtenido son paralelos a la investigación de Genesi et. al (2011) dentro de una empresa es muy importante dividir y agrupar a las personas que la componen en diferentes áreas funcionales o departamentos, esto ayuda a realizar las actividades de manera eficiente, mediante la aplicación de la división del trabajo, lo cual conduce a la especialización de los trabajadores. Es posible trabajar, en términos de organización universitaria, es decir, funciona por tipos funcionalmente departamentales, a través de los cuales se coordinan mejor las actividades a través de normas.

De la misma manera se aproxima a la investigación de Bernal (2015) el cual comprobó que el liderazgo es uno de los elementos claves dentro de una organización porque permite mejorar el comportamiento de los diferentes

individuos, por ejemplo, en este caso sería en el ámbito educativo mediante un proceso de actividades que registran un cumplimiento de los objetivos dando mayor responsabilidad, apoyo e identidad.

Comprender y aplicar el comportamiento organizacional puede ayudar a todos los tipos de organizaciones a funcionar como instituciones sociales. Se puede decir que el propósito principal de una organización es crear productos y servicios que satisfagan las necesidades de sus clientes (Cuevas & Rodriguez, 2017).

La aplicación del comportamiento organizacional tiene como objetivo brindar una ayuda a distintas organizaciones; incluso a las instituciones de tercer nivel, a establecer lineamientos para poder alcanzar un desempeño acorde a las expectativas de la sociedad. Puede establecerse que el propósito fundamental de una organización, es la creación de bienes o servicios para satisfacer necesidades. A su vez, el docente tiene cierta autonomía de poder dirigir al alumno a la creación de proyectos o artículos de investigación de manera que pueda aprobar según el desenvolvimiento del alumno, fomentando a la investigación y a la crítica constructiva de una idea emprendedora.

## Conclusión

Se puede deducir que el comportamiento organizacional es la base más importante en el proceso de un estudio de los individuos como parte fundamental de la estructura y su estado de comportamiento, por lo tanto, comprenderlo y apoyarlo a través de un enfoque organizado será eficiente, eficaz para la empresas e instituciones educativas. Además, se debe investigar el impacto de las diferentes conductas que tenga cada uno de los empleados de una empresa o los docentes de una universidad a la que pertenezca y poner en práctica los conocimientos adquiridos para la mejora del funcionamiento, orientando al grupo para que se establezca un buen ambiente laboral.

El comportamiento organizacional ayuda a las instituciones educativas a través de ofrecer distintos tipos de mejoras que pueden aplicar entre los colaboradores internos, mediante elementos que facilitan el desarrollo, así como la consecución de metas institucionales para generar mayor eficiencia en la calidad y los procesos. El proceso de establecimiento de un comportamiento organizacional positivo en la institución ayuda a integrar mejoras de

comunicación, compromiso y desempeño que aseguren el crecimiento de la institución.

El liderazgo es uno de los factores claves que ayudan mejoran la aplicación del comportamiento organizacional en el campo de la educación, a través de la alineación de actitudes de apoyo, afecto e identidad hacia los colaboradores internos para crear un ambiente óptimo de trabajo donde se repliquen actitudes positivas que ayuden a sentir bien a los trabajadores para su optimo desempeño que ayude a alcanzar los objetivos organizacionales.

## Referencias bibliográficas

Aldeanueva, I. (2013). Los grupos de interés en el ámbito de la responsabilidad social universitaria: un enfoque teórico. *Anuario Jurídico y Económico Escurialense, XLVI*, 235-254.

Bernal, E. (2015). El clima organizacional en instituciones académicas: un estudio explorativo. *Vinculategica, 1*(1), 23-41.

CACES. (2018). Consejo De Aseguramiento De La Calidad De La Educación Superior (CACES). Obtenido de Consejo De Aseguramiento De La Calidad De La Educación Superior (CACES): https://www.caces.gob.ec/documents/20116/152061/44/4436.afsh/4436_1.0.afsh

Casanova-Villalba, C. I., Herrera-Sánchez, M. J., Rivadeneira-Moreira, J. C., Ramos-Secaira, F. M., & Bueno-Moyano, F. R. (2022). Modelo Kaizen en el sector público: Kaizen model in the public sector. Ecuador.

Cuevas, R., & Rodriguez, R. (2017). Responsabilidad social y ética profesional en la gestión de la administración pública y empresarial. *Pensamiento & Gestión, 1*(42), 1-25. doi:10.14482/pege.41.9704

Franco, I., & Alvarado, J. (2020). El Liderazgo asociado al Comportamiento Organizacional de los docentes en un centro educativo. *Digital Publisher, 6*(1).

Franklin, E. B., & Krieger, M. (2011). *Comportamiento organizacional Enfoque para América Latina* (Vol. 568). México: PEARSON EDUCACIÓN. Obtenido de

https://ozkarinconsultor.files.wordpress.com/2019/02/comportamiento-organizacional.pdf

Genesi, Margareth, Romero, Nercida, Tinedo, & Yasmarili. (2011). *Comportamiento Organizacional del Talento Humano en las Instituciones Educativas* (Vol. 16). Obtenido de https://www.redalyc.org/pdf/782/78218453007.pdf

Pezantes, S., & Guapacaza, D. (2012). *Análisis del comportamiento organizacional.* Obtenido de Análisis del comportamiento organizacional: https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/1939/12/UPS-CT002338.pdf

ROBBINS, S. P., & Judge, T. (2009). Importancia del comportamiento organizacional. En *Comportamiento Organizacional* (Vol. 13a, pág. 718). Pearson Education. Obtenido de https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/1939/12/UPS-CT002338.pdf

Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional.* México: Editorial Pearson Educacion.

Saá, J., Vasco, C., Holovatyi, M., & Denoso, D. (2020). Indicadores de responsabilidad social en las empresas. *Recimundo, 4*(1), 366-378. doi:10.26820/recimundo/4.(1).enero.2020.366-378

Sornoza, D., Parrales, M., Sornoza, G., Cañarte, T., Castillo, A., Guaranda, V., & Delgado, H. (2018). *Fundamentos de emprendimiento.* Manabí, Ecuador: Editorial Area de Innovación y Desarrollo S.L.

Torresano, M. (2012). Estudio de Responsabilidad Social de Empresas del Ecuador. *Estudio de Responsabilidad de Empresas del Ecuador 2012*.

UTELVTE. (2019). Informe de evaluación integral del desempeño al docente 2018 – 2S. La Concordia: Universidad Técnica Luis Vargas Torres de Esmeraldas.

UTLVTE. (s.f.). Título II del Personal Académico y de las y los estudiantes. En *Estatuto Universitario de la Universidad Tecnica Luis Vargas Torres de Esmeraldas* (pág. 5). UTLVTE. Obtenido de http://utelvt.edu.ec/sitioweb/images/consejo/reglamentos/ESTATUTO-VIGENTE-UTELVT.PDF

# CAPITULO 5

# La Ética y la Responsabilidad Social Empresarial, un reto para las Empresas en preservar los recursos naturales del Ecuador

## Ethics and Corporate Social Responsibility, a challenge for companies to preserve Ecuador's natural resources

López-Pérez, Patricio Javier
Universidad Técnica Luis Vargas Torres de Esmeraldas
Correo: patricio.javier.lopez@utelvt.edu.ec
Orcid: https://orcid.org/0000-0002-7840-0595

Moreira Mendoza, María Belén
Universidad Técnica Luis Vargas Torres de Esmeraldas
Correo: maria.belen.moreira@utelvt.edu.ec
Orcid: https://orcid.org/0000-0002-6481-0753

Vélez Solorzano, Bryan Xavier
Universidad Técnica Luis Vargas Torres de Esmeraldas
Correo: bryan.velez.solorzano@utelvt.edu.ec
Orcid: https://orcid.org/0000-0002-7432-4644

Zambrano Rodríguez, Lisseth Arelis
Universidad Técnica Luis Vargas Torres de Esmeraldas
Correo: lisseth.zambrano@utelvt.edu.ec
Orcid: https://orcid.org/0000-0003-0688-3732

## Resumen

Las organizaciones demuestran una conducta adecuada basándose en su cultura organizacional, la cual les facilita la toma de decisiones como también contraer una buena relación internamente como externa, e incluso poder aplicar una buena Responsabilidad Social Empresarial (RSE) con la sociedad y su entorno. La presente investigación pretende determinar el impacto que ha tenido la ética y la RSE en la búsqueda para contribuir a preservar los recursos naturales en Ecuador mediante el mejoramiento social, económico y ambiental asumidos por las entidades socialmente responsables. Por ello, se basa en una metodología documental y bibliográfica al utilizar fuentes bibliográficas, libros, revistas, artículos científicos para tener una base respaldada de la información

recopilada para efectuar una respuesta al tema principal. En los resultados se evidencia un incremento referente al nivel de interés de la población sobre temas que afectan al medio ambiente y generan contaminación, mientras se aprecia en la discusión que para las empresas ecuatorianas conceptos como RSE son relativamente nuevos, haciendo que las organizaciones pasen por alto la creación de políticas para el cuidado ético de los recursos naturales. Lo cual lleva a la conclusión de que en Ecuador se evidencia un crecimiento en los organismos centrados en la RSE a causa de la existencia de muchas empresas que no aplican prácticas para preservar el desarrollo sostenible, debido a la necesidad de evitar gastos y priorizar sus ingresos sobre el medio ambiente.

## Palabras clave

Responsabilidad social, medio ambiente, recursos naturales, empresas

## Abstract

The organizations demonstrate an adequate conduct based on their organizational culture, which facilitates decision making as well as contracting a good relationship internally and externally, and even being able to apply a good Corporate Social Responsibility (CSR) with society and its environment. This research aims to determine the impact that ethics and CSR have had in the search to contribute to the preservation of natural resources in Ecuador through social, economic and environmental improvements assumed by socially responsible entities. Therefore, it is based on a documentary and bibliographic methodology by using bibliographic sources, books, journals, scientific articles to have a base supported by the information collected to make a response to the main theme. The results show an increase in the level of interest of the population in issues that affect the environment and generate pollution, while the discussion shows that for Ecuadorian companies, concepts such as CSR are relatively new, causing organizations to overlook the creation of policies for the ethical care of natural resources. This leads to the conclusion that in Ecuador there is evidence of a growth in organizations focused on CSR because of the existence of many companies that do not apply practices to preserve sustainable development, due to the need to avoid expenses and prioritize their income over the environment.

## Key words

Social responsibility, environment, natural resources, companies

## Introducción

Se desconoce la exactitud del comienzo de la responsabilidad social empresarial, pero han existido algunos apartados que llevan a sus inicios por la década del XIX, donde ciertos escritos ya mencionan las primeras prácticas laborales que realizan las empresas por sus trabajadores. Para Pérez et. al (2016) el término referencia a la responsabilidad social y al desarrollo sostenible, el cual ha prestado importancia en ese sentido.

Según Saá et. al (2020) la ética y la responsabilidad social empresarial surgen como reguladores de conductas para las empresas basándose en sus políticas y valores empresariales, estos dos términos no son iguales, pero son complementarios por ende para entenderlos mejor hay que definirlos por separado. La ética en las empresas es el comportamiento que deben tener ante la sociedad, además que también ayuda a los miembros a guiarse para la toma de decisiones y para el desarrollo de actividades y que estas cumplan sus márgenes éticos.

Mientras que la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) es la representación de dichas políticas, además de buscar el beneficio de los sectores vulnerables y el propio de la empresa también tiene un propósito y es de aplicar estas mismas políticas a todos los procesos que se desarrollan en la organización de manera que esta se acople como estrategia y de igual manera genere competitividad en las empresas del país (Lindbaek, 2003).

Debido al surgimiento de las éticas empresariales y de cómo muchas empresas han empezado a aplicarlas estas no son obligatorias pues los Stakeholders (grupos de interés) no sancionan a quienes no la practiquen, pero sí genera una imagen y esta debe cumplir con los estándares de querer buscar la mejora del estilo de vida de una población y también ayudar a preservar el medio ambiente, esto generará un plus ante las demás empresas generando así el deseo de competitividad.

Cabe mencionar que la RSE en los últimos tiempos ha despertado un gran interés por parte del sector empresarial, desde su comienzo con la transformación digital en donde dio paso a la transformación de las industrias, e incluso hasta lo han empleado el gobierno, los negocios y los inversores.

Al hacer énfasis en un modelo estratégico de gestión de empresas el cual contempla los impactos económicos, sociales y ambientales derivados de la

ISBN: 978-9942-7014-2-8

actividad que pueda repercutir en las empresas. Es importante que al adoptar este tipo de modelo de gestión facilitan a la mejora del entorno, como generar un impacto al ambiente laboral; en pocas palabras a implantar una mejor cultura organizacional para la empresa. Otra ventaja es la confianza que se le da a los accionistas o futuros inversionistas al brindarles seguridad y que no influyan en riesgos que puedan afectar a sus inversiones (Rincón et. al, 2018).

En Ecuador hoy en día la Responsabilidad Social es un tema de mucho interés para todos incluso para la comunidad y el gobierno, ya que presentan aspectos positivos que ayuda al ambiente, a la sociedad y a la economía, pero cabe reiterar que las organizaciones aún no aceptan en su totalidad la implantación de este modelo estratégico, ya que conlleva un proceso largo para implantarlo y muchas de las empresas no creen en que este cambio favorezca a su totalidad en sus negocios. Se lo considera aún como un reto porque no todas las empresas éticamente lo aplican porque no lo creen necesario ni útil por esta razón en el presente artículo se enfocará en exponer las causas del porqué es un reto en Ecuador.

A pesar de que en país han existido algunos avances en los que se plantean políticas para el medio ambiente, en base al Código Orgánico del Ambiente (2017) que en su ART 1, dentro del cual se menciona que el objeto se debe garantizar los derechos de la sociedad para que puedan vivir en un entorno sano y que exista la ecología equilibrada, en sí se basa que los derechos sean protegidos los derechos de la naturaleza para que exista un buen vivir o también conocido como Sumak Kawsay.

Según el Plan de Creación de Oportunidades (2021) se enmarca en el objetivo 11 conservar, restaurar, proteger y hacer un uso sostenible de los recursos naturales donde estipula en una de sus políticas. Incentivar la voluntad para que exista recuperación y la restauración de los recursos. Uno de sus lineamientos importantes referente a nuestro tema se basa en regular la exploración y explotación de recursos naturales no renovables, con la finalidad de minimizar las externalidades sociales y ambientales.

Llegando a la finalidad que sí existe un marco legal en Ecuador que protege, conserva a la naturaleza y a la biodiversidad, de los problemas sociales políticos y económicos para así proteger al entorno para las futuras generaciones.

En el sector legal ecuatoriano, no se cuenta con una ley o un marco regulatorio específico para la aplicación de proyectos de RSE, debido a que la finalidad de

este principio abarca una decisión voluntaria (Olmedo, 2020). Sin embargo, existen varias menciones al respecto en la constitución ecuatoriana como lo son:

- Sección segunda: ambiente sano
- Título VI: relación Estado, sociedad y empresa
- Artículos 15, 27, 313, 320, 387, 282 abarcando el tema de regulación de los clientes y usuarios
- Artículos 15, 27, 47, 387 donde se menciona la relación de la empresa con los colaboradores

Entro otro tipo de leyes donde se indican cuestiones referentes a la práctica de RSE en el país se encuentran: Ley Orgánica de Transparencia y Administración de la Información Pública, Ley Orgánica del Servicio Público, Ley Orgánica de Educación Intelectual, Ley Orgánica de la Economía Popular y Solidaria, Ley de Gestión Ambiental, Ley Orgánica de Educación Superior, Ley de la Protección al Consumidor, Código de Trabajo, etc (Armijos, 2019).

Todas estas normativas y leyes se rigen dentro de los objetivos de RSE de establecer metas institucionales considerando al medio ambiente para respetar el entorno, realizar sus operaciones diarias con la utilización de valores éticos al promover los derechos humanos, lograr un impacto positivo al invertir tiempo y recursos en la comunidad donde se opera.

Debido a la importancia de la Responsabilidad Social en el país, se crea la primera institución no lucrativa en el año 2005 con la aprobación del Ministerio de la Cultura denominada Instituto de Responsabilidad Social con el objetivo es ayudar a las empresas a adoptar este enfoque, utilizando herramientas corporativas globales para contribuir al bienestar de la sociedad a través de la humanidad, el trabajo y la solidaridad sin perder su valor (Armijos, 2019).

## Metodología

El presente trabajo de investigación utiliza un enfoque inductivo y cualitativo en base a técnicas bibliográfica como lo son fuentes bibliográficas, de libros, de revistas, páginas webs, artículos científicos y otros. Donde se encuentra información relacionada la ética y la Responsabilidad Social Empresarial vinculada en preservación de los recursos naturales del Ecuador, como también se recopilan aspectos relevantes, con la finalidad lograr un diagnóstico del impacto generado por los conceptos de RSE en el país para preservar el medio ambiente.

ISBN: 978-9942-7014-2-8

## Resultados

La RSE en la actualidad se considera un verdadero reto tanto para la sociedad, el gobierno y las mismas organizaciones; estas las ultimas mencionadas son las más involucradas en la creación de estrategias que al ser implementadas tendrán un impacto directo en el planeta y comunidades en general.

Para Ormaza et. al (2020) la responsabilidad social no es un tema de interés únicamente para las empresas, también lo es para la gestión pública. Con esto la sociedad y las empresas logran ver la necesidad que cada una tiene por la otra; las empresas para poder seguir en pie necesitan de la sociedad que preste de sus servicios o compra de sus productos, y así mismo la sociedad necesita de las empresas porque es un mecanismo de sustento sea por plazas de trabajo o un medio que facilita la vida.

Según Coba et. al (2017) hoy, las entidades han comenzado a concienciar sobre sus acciones ampliando su enfoque a la generación de bienestar social y ambiental. Al abordar la colectividad en relación con las empresas para mitigar ciertas consecuencias que ocasionan en sus labores diarias. Es un reto en pocas palabras para muchas porque no solo implica dinero sino más que todo compromiso lo cual muy pocas tienen la ética de perseverar lo que destruyen.

Por esta razón Torresano (2012) indica que la mitad de las organizaciones ha tomado la decisión de introducir temas relacionados con RSE (51%), el 80% de ellas en la última década. Del 49% de organizaciones que aún no tienen implementada respecto a temas de la responsabilidad social, existe un 56% al cual le interesa.

Cada vez más la terminología RSE se va plasmando como normativa necesaria de implantación, como es el caso de las normas ISO las cuales son un conjunto de estándares con reconocimiento internacional que fueron creados con el fin de ayudar a las empresas a establecer un nivel de estandarización en términos de gestión, servicios y productos que se encuentra en la industria (Ibañez, 2017).

Al relacionar la RSE y las normas ISO podemos decir que existe por ley una normativa que favorezca este tipo de modelo, se lo conoce como huella verde, ya que hace énfasis en memoria a la sostenibilidad en perseverar los recursos naturales, cabe mencionar que esta normativa ya muchas empresas a nivel mundial la han implantado como parte de su misión y objetivos fundamentales.

ISBN: 978-9942-7014-2-8

Según Pérez et. al (2016) mediante la promulgación de la norma ISO 16000 en el año 2010 se destaca la responsabilidad como algo que deben tener todas las organizaciones por el efecto que se generen sus decisiones y colectividad, al ser más conscientes de sus actos se incentiva a las entidades a mostrar una conducta de respeto a los derechos y que todo sea transparente enfocados a las siguientes características como:

- Contribución al desarrollo sostenible.
- Si existe verdadero cumplimiento de las leyes y compatibilidad con normas internacionales de conducta.
- Integración y compromiso total por parte de la entidad y sus acciones para ponerlas en práctica.

A fin de premiar estos comportamientos, en Ecuador según Corporación Ecuatoriana para la Responsabilidad Social y Sostenibilidad (2021) ocurre una ceremonia virtual efectuada por primera vez donde se otorgó a 21 entidades el Distintivo ESR (Empresa Socialmente Responsable) brindado por CERES (Corporación Ecuatoriana para la Responsabilidad Social y Sostenibilidad), con el sustento aval del CEMEFI (Centro Mexicano para la Filantropía), por desempeñar sus actividades aplicando la responsabilidad social empresarial y el desarrollo sostenible en el país.

En el transcurso de la ceremonia de entrega del distintivo ESR, Evangelina Gómez-Durañona, siendo la directora ejecutiva de CERES, manifestó su deseo de que a futuro existan más empresas las cuales se unan a aplicar este tipo de iniciativas con la finalidad de construir un Ecuador mejor para el planeta y nuestro medio ambiente por una calidad de vida más sostenible.

Ante estas argumentaciones sobre la Responsabilidad Social empresarial nos basaremos si es ético que muchas de las empresas decidan ya sabiendo el beneficio que darían tanto a la colectividad como a ayudar a perseverar los recursos naturales, decidan no darle la importancia debida a poner en práctica esa estrategia de cuidarnos todos tanto social, empresarial y sobre todo ambiental.

Podemos alegar que la responsabilidad social empresarial, más que una ideología organizacional, es en primera instancia un asunto esencialmente ético. Según Sarmiento (2011) quien aporta, los elementos teóricos para construir una visión original dependen de la ética.

ISBN: 978-9942-7014-2-8

Considerada esencialmente el ámbito humano, la ética ha sido trasladada al campo de la organización, una empresa que busca formar y expresar una cultura corporativa rodeada de valores y creencias específicas logrando sus metas, metas financieras y lucrativas, así como más o menos un grado de bienestar social colectivo.

Hoy en día estamos viviendo la tendencia de la globalización por eso existen tantos retos que se les han presentado al sector privado tanto con sus obligaciones como sus responsabilidades con la colectividad. Al analizar el punto de vista en que algunas empresas asumen sus obligaciones por motivo de ser una obligación y otra muy diferente por ser un compromiso ético para poder sentirse bien por hacer lo correcto y un buen ser humano.

Si nos valemos de un ejemplo traído de las industrias de extracción como un proyecto minero en uno de los países con menos recursos económicos, las organizaciones a cargo deben asumir papeles y deberes a cumplir enmarcados a la normativa legal para la protección de los trabajadores, así como el cuidado al medio ambiente. (Villacís et. al, 2016).

Como también cabe mencionar otro aspecto que se hace cada vez más importante es lo que podemos llamar gerencia de reputación. Claramente en nuestro entorno actual, las entidades están siendo controladas constantemente por las ONG, las comunidades y los medios de comunicación para el cuidado y el beneficio de la sociedad.

Por esa razón muchas empresas deciden implantar la estrategia de la RSE, al sentirse presionados por una entidad que está constantemente verificando el cumplimiento de estas prácticas, para evitar salir perjudicados al tener una sanción que lleve a la pérdida de sus ingresos. La colectividad y el gobierno están interviniendo cada vez más para hacer respetar los derechos tanto de la sociedad como del medio ambiente al ser un bien común que beneficie a todos.

En Ecuador se constituye legalmente el Consorcio Ecuatoriano para la Responsabilidad Social Empresarial (CERES) desde el año 2005 encargada de promover el desarrollo sostenible, la preservación del medio ambiente y el bienestar de las comunidades. Cuyo objetivo principal es crear valor en las entidades mediante principios para tener a futuro una sociedad justa e igualitaria con códigos de ética adheridos a principios y valores (Armijos, 2019).

Aquellas organizaciones que conforman este consorcio son tanto públicas como privadas. En la actualidad se cuenta con más de cincuenta organizaciones comprometidas a la causa de alcanzar un desarrollo sustentable a partir de principios éticos y la aplicación de la RSE dentro de las actividades diarias como un modelo de gestión.

Las empresas que practican la responsabilidad social disfrutan de un entorno más estable al contribuir a los problemas ambientales. Siempre tienen en cuenta que debe haber un equilibrio entre los aspectos económicos-sociales y el uso racional de los recursos naturales. Como en el caso de la Fundación ecuatoriana DOLE que trabaja en todas las áreas de impacto corporativo e implementa programas de responsabilidad social. Su programa principal denominado DALE abarca al área de salud, a través de su red de 21 clínicas, dedicadas a la atención primaria y prevención de enfermedades (Proveda & Parrales, 2018).

Otro ejemplo muy visible en el país es INARPI S. cuyo plan de negocios anual, cuenta con un programa de responsabilidad social enfocado en el crecimiento de los trabajadores y la comunidad en Isla Trinitaria denominado plan de emprendedores jóvenes del mañana, el cual promueve la correcta cultura ambiental al entregar un mini kit de siembra a sus clientes (Proveda & Parrales, 2018).

## Discusión

El presente trabajo investigativo se discutió sobre la relación que existe tanto de la RSE con la ética, lo cual se puede decir que existe una satisfacción para nosotros como investigadores al haber revisado fuentes bibliográficas como pensares de diferentes autores la concepción que tienen sobre una buena aplicación de la RSE, que ayuda no solo a una colectividad sino a más interesados como es un medio hábitat, a la misma organización y sobre todo a la población. Cabe mencionar que cada vez más, las compañías están entendiendo que va en beneficio de su propio interés tomar en consideración y actuar con respecto a las responsabilidades sociales.

También se pudo analizar que existe muchas personas que tienen conocimiento referente al RSE además que, al conocer el significado, desean estar más familiarizados y hacer algo por involucrarse para poder ayudar a dar a conocer más referente al tema, y sobre todo poder reconocen a las organizaciones que generan contaminación y daños al medio ambiente para poner un alto.

En base a todos los resultados ya debidamente analizados se comprendió que la población a través de su poco conocimiento e interés sobre los temas que involucran y afectan a la sociedad; en este caso sobre la responsabilidad y la ética empresarial se puede determinar que al no estar al tanto de las diferentes gestiones y/o procesos que estas desarrollan no podemos detectar al momento de lo que ocurre referente a estas.

La Responsabilidad Social Empresarial, la cual se entiende en la actualidad como ese compromiso de las entidades con la sociedad creando siempre ese frente hacia el impacto que puede causar a la sociedad y al medio ambiente causadas por las empresas convirtiéndose en ese paradigma ético que establece un nuevo modelo estratégico de gestión empresarial. Existen algunos temas para el cuidado al medio ambiente; la equidad, igualdad y justicia social son efectivamente los principales motores que alientan cada vez a más a las entidades a cambiar ese modo o modelo de gestión. Pero en Ecuador, este es un concepto relativamente "nuevo" y a pesar de que ya es de interés público, la mayoría de las entidades asentadas en nuestro país no cuenta absolutamente con ninguna estrategia o algún proyecto de Responsabilidad Social Empresarial.

Para que las empresas sean responsables no sólo deben decirlo sino también ser éticas, eso quiere decir que las acciones y/o actividades que se desempeñen en la misma debe confirmas que sí es verdad lo que está haciendo, pues al momento de llevar a la sociedad la información de que esta es una organización que preserva los recursos debe demostrar que realmente lo es.

Dicho todo esto en base a lo ya dicho ¿Son las organizaciones ecuatorianas éticas y responsables con la sociedad? en su gran mayoría no lo son, ya que al no ser un tema de mayor importancia en la actualidad en el país, es poco escuchado o tomado en cuenta en las diferentes organizaciones por lo cual permite a estas actuar de una forma menos ética con el medio ambiente; estas mismas al ser una zona de desarrollo se esmera más por producir sin medir las situaciones negativas que llegaron a darse debido al abuso de los distintos recursos que son sobre explotados.

La responsabilidad social empresarial y la ética en las organizaciones, puede ser un método estratégico de importancia en el mercado, al buscar formas positivas de aportar a la sociedad se crea una conexión de interés con las comunidades lo cual ayuda a generar mayores beneficios económicos. En Ecuador se tiene una perspectiva muy favorable sobre los agricultores, al ser parte de diferentes

grupos que buscan aportar con nuevas ideas mediante cuidando de la naturaleza, por lo cual empiezan a generar mayor valor en sus productos.

Con lo ya visto anteriormente, la RSE y la ética son estrategias globales y los mercados se ven obligados a ser partes y de esta con el fin de no ser señalados como organizaciones desinteresadas por generar un impacto positivo en la sociedad y esto sólo generará para las empresas que las personas las vean con "ojos de desconfianza" pues estas entre menos participativas son con el medio ambiente mayor será la desconfianza que genera para los clientes y futuros también disminuyendo así el valor se la misma.

## Conclusión

La investigación realizada evidencia que aún existe un gran número de empresas que no aplican conceptos del desarrollo sostenible, por la ausencia de prácticas con la colectividad y con el medio ambiente. Una de las consecuencias encontradas en la presente investigación, es que ciertas organizaciones no le ponen mucho interés a implantar la responsabilidad social, al considerarlo como con gastos innecesario de su patrimonio, priorizando sus ingresos en lugar de la protección de los recursos naturales.

Es importante recalcar que las empresas no sólo deben decir que son responsables con el ambiente sino también ser éticos pues es importante la calidad de una empresa pues por medio de esta se hace evidente el comportamiento de la misma.

Las empresas son importantes dentro del desarrollo de un país y también en la calidad de vida de las personas, por ende, estas deben tener como mayor prioridad la responsabilidad social empresarial y la ética al no ser un simple medio que genera empleos, sino también un factor que ayuda en el mejoramiento y preservación de los recursos de un sector o comunidad que se encuentre.

## Referencias bibliográficas

Armijos, V. (2019). *Marco jurídico de la responsabilidad social en el Ecuador: revisión de la normativa nacional e internacional.* Machala: Repositorio UTMACH.

Casanova-Villalba, C. I., Herrera-Sánchez, M. J., Rivadeneira-Moreira, J. C. ., Ramos-Secaira, F. M., & Bueno-Moyano, F. R. (2022, April 1). Modelo Kaizen en el sector público: Kaizen model in the public sector. Editorial Grupo AEA. Retrieved from https://www.editorialgrupo-aea.com/index.php/EditorialGrupoAEA/catalog/book/8

CERES. (10 de septiembre de 2021). *RedCeres.* Obtenido de CERES: https://www.redceres.com/post/esr-21empresas-ecuador

Coba, E., Díaz, J., Zurita, E., & Proaño, P. (2017). La responsabilidad social empresarial en las empresas del Ecuador. Un test de relación con la imagen corporativa y desempeño financiero. *Ingeniería Industrial. Actualidad y Nuevas Tendencias, V*(18), 23-44. Obtenido de https://www.redalyc.org/pdf/2150/215052403003.pdf

Código Orgánico del Ambiente. (2017). *Código Orgánico del Ambiente.* Quito: Registro Oficial Suplemento 983.

Ibañez, A. (2017). ISO 9001:2015 base para la sostenibilidad de las organizaciones en países emergentes. *Revista Venezolana de Gerencia, 22*(80), 1-14.

Lindbaek, J. (2003). Capital Social, Ética y Desarrollo. Los desafíos de la gobernabilidad democrática. *Seminario Internacional*, 1-6.

Olmedo, S. (2020). *Responsabilidad social en Ecuador.* Quito: Comunicación UDLA.

Ormaza, J., Ochoa, J., Ramírez, F., & Quevedo, J. (2020). Responsabilidad social empresarial en el Ecuador: Abordaje desde la Agenda 2030. *Revista de Ciencias Sociales (Ve), XXVI*(3), 1-18. Obtenido de https://www.redalyc.org/journal/280/28063519009/28063519009.pdf

Ormaza, J., Ochoa, J., Ramírez, F., & Quevedo, J. (2020). Responsabilidad social empresarial en el Ecuador: Abordaje desde la Agenda 2030. *Revista De Ciencias Sociales, 26*(3), 175-193. doi:10.31876/rcs.v26i3.33241

Pérez, M., Espinoza, C. C., & Peralta, B. (2016). La responsabilidad social empresarial y su enfoque ambiental: Una visión sostenible a futuro. *Revista Universidad y Sociedad, 8*(3), 1-25.

Proveda, G., & Parrales, J. (2018). Una visión a la responsabilidad social ambiental en el Ecuador. *Revista DELOS Desarrollo Local Sostenible*(31). Obtenido de https://www.eumed.net/rev/delos/31/guido-poveda4.html

Plan de Creación de Oportunidades. (2021). *Plan de Creación de Oportunidades 2021-2025.* Quito: Secretaría Nacional de Planificación.

Rincón, Y., Montoya, D., & Vélez, P. (2018). Estrategias de Responsabilidad Social Empresarial en organizaciones del sector construcción en Medellín. *RETOS. Revista de ciencias de la administración y economía, 8*(16). doi:10.17163/ret.n16.2018.06

Saá, J., Vasco, C., Holovatyi, M., & Denoso, D. (2020). Indicadores de responsabilidad social en las empresas. *Recimundo, 4*(1), 366-378. doi:10.26820/recimundo/4.(1).enero.2020.366-378

Sarmiento, S. (2011). La responsabilidad social empresarial: gestión estratégica para la supervivencia de las empresas. *Dimens. Empres, 9*(2), 6-15.

Sarmiento, S. (2011). La Responsabilidad Social Empresarial: gestión estratégica para la supervivencia de las empresas. *Dimens. Empres, 9*(2), 6-15.

Torresano, M. (2012). Estudio de Responsabilidad Social de Empresas del Ecuador. *Estudio de Responsabilidad de Empresas del Ecuador 2012*.

Villacís, C., Suarez, Y., & Güillín, X. (2016). Análisis de la Responsabilidad Social en el Ecuador. *Revista Publicando, 3*(8), 1-15.

# CAPITULO 6

# La ética y la discriminación laboral en el área de recursos humanos

## Ethics and employment discrimination in the human resources area

Mina-Bone, Santos Geovanny
Universidad Técnica Luis Vargas Torres de Esmeralda
Correo: santos.mina@utelvt.edu.ec
Orcid: https://orcid.org/0000-0002-2526-3988

Cajas Gonzáles, Leidy Sulema
Universidad Técnica Luis Vargas Torres de Esmeraldas
Correo: leidy.cajas.gonzales@utelvt.edu.ec
Orcid: https://orcid.org/0000-0002-2730-697X

Granda Díaz, Lizbeth Alexandra
Universidad Técnica Luis Vargas Torres de Esmeraldas
Correo: lizbeth.granda.diaz@utelvt.edu.ec
Orcid: https://orcid.org/0000-0002-3426-1917

Paladines Loor, Julissa Valeria
Universidad Técnica Luis Vargas Torres de Esmeraldas
Correo: julissa.paladines.loor@utelvt.edu.ec
Orcid: https://orcid.org/0000-0002-0235-8984

## Resumen

La discriminación se ha convertido en uno de los mayores obstáculos a superar a nivel mundial cuyo impacto se evidencia incluso en el ámbito laboral donde se encaminan búsquedas para encontrar a perfectos candidatos en vacantes disponibles con criterios encasillados a discriminación por origen étnico, religioso o racial donde muchas personas terminan perdiendo una oportunidad de trabajo debido a estos estigmas sociales. El objetivo de la investigación es analizar el impacto de la ética y la discriminación laboral en el área de recursos humanos, al ser uno de los departamentos más importantes que conforma una entidad, aún se ignora en gran medida la aplicación de estándares objetivos para la selección en el proceso de reclutamiento. Por esta razón la investigación está basada en una metodología de revisión bibliográfica al recopilar los datos más

ISBN: 978-9942-7014-2-8

sobresalientes de la temática a fin de poder obtener resultados relevantes con un matiz realista. En el análisis de los resultados se refleja mayor contratación para el género masculino, siendo este un indicador de la desigual que se encuentran en las ofertas laborales dentro del país, así como el nivel de reclutamiento se encuentra evidente la discriminación de género donde predomina el grupo masculino a nivel nacional. Se concluye que en Ecuador se hace caso omiso a la constitución de la república donde se indica que toda persona tiene derecho a un trabajo digno sin importar estatus social, género, religión, etnia o preferencia sexual.

## Palabras clave

Ética, recursos humanos, discriminación, ofertas laborales.

## Abstract

Discrimination has become one of the biggest obstacles to overcome worldwide whose impact is evident even in the workplace where searches are conducted to find perfect candidates for available vacancies with criteria based on ethnic, religious or racial discrimination where many people end up losing a job opportunity due to these social stigmas. The objective of the research is to analyze the impact of ethics and labor discrimination in the area of human resources, being one of the most important departments that make up an entity, the application of objective standards for selection in the recruitment process is still largely ignored. For this reason, the research is based on a methodology of bibliographic review by compiling the most outstanding data on the subject in order to obtain relevant results with a realistic nuance. In the analysis of the results, there is a greater hiring for the male gender, being this an indicator of the inequality found in the job offers within the country, as well as the level of recruitment where gender discrimination is evident, where the male group predominates at the national level. It is concluded that Ecuador ignores the Constitution of the Republic, which states that everyone has the right to a decent job regardless of social status, gender, religion, ethnicity or sexual preference.

## Key words

Ethics, human resources, discrimination, job offers.

## Introducción

Se entiende por discriminación a una distinción aplicada de acuerdo con cierto tipo de criterios en búsqueda de una mayor adecuación para funcionalidad los objetivos propuestos. Es también aplicado en el mercado gremial, en la búsqueda del candidato adecuado para un puesto, aunque los criterios utilizados para este efecto no siempre son los más objetivos y han dado lugar a una connotación negativa. Para poder discernir lo más conveniente en la entidad, se debe considerar las características de cada individuo respecto a su formación y evitar abarcar aquellas características de pertenencia a cierto colectivo, raza, religión, género, etc (Coronado, 2015).

La discriminación es un problema que afecta a la sociedad al tratar de distinguir de manera perjudicial a un individuo y una de sus manifestaciones es en el campo laboral; en el departamento de recursos humanos surgen en gran medida perspectivas que manifiestan este trato. Se puede observar que en las entidades al momento de buscar un candidato idóneo para un puesto concreto existen criterios que no siempre son adecuados dando lugar a una connotación con sentido negativo.

Elegir una carrera como profesión es una de las decisiones más importantes en la vida de las personas quienes tienen sueños y aspiraciones a futuro, al ser esto lo cual se van a ejercer en el ámbito laboral el resto de su vida, misma que lleva consigo reglas que le permitirán tener un mejor desempeño, reglas que se vinculan directamente con su vocación, principios, valores y convicciones personales, mostrando coherencia entre sus ideas y acciones. Como profesionista, los valores deben ir más allá de las aptitudes y conocimientos que hayan adquirido a esto se le llama ética laboral o profesional, la cual permite que dentro de las empresas y quienes la conforman logren generar confianza y credibilidad.

Según la investigación realizada por Ríos et. al (2014) titulada "Ética y calidad laboral: impacto en el desempeño empresarial" misma que tuvo como finalidad efectuar un análisis entre la relación del comportamiento ético y calidad laboral. Entre los resultados demuestra que las organizaciones que emplean una conducta ética obtienen mejores resultados comparado a aquellas empresas que no lo hacen. Con respecto a la calidad de los distintos puestos de trabajo, logran obtener un mejor desempeño aquellas que ofrecen puestos de trabajo de alta calidad a sus empleados.

Es por esto que nuestra sociedad debe evolucionar hacia el tercer nivel de desarrollo moral, según Vilar (2019) es el nivel posconvencional en el que se distinguen las normas de la sociedad y los principios morales que están enfocados en la justicia, igualdad y solidaridad. Para ser verdaderos seres humanos debemos ser libres y aspirar a la igualdad de toda la sociedad, ser solidarios y respetarnos a nosotros mismos y a las demás personas, trabajar conjuntamente por la paz y el desarrollo, comprometiéndonos a construir un mundo mejor. La ética laboral va encaminada en todo momento en el que se lleva a cabo una labor donde implica compromisos como la responsabilidad, honestidad intelectual y la actividad profesional que desempeñas en tu trabajo.

La importancia de estudiar la temática de la ética y la discriminación laboral en el área de recursos humanos es significativa para el desarrollo de las instituciones y las organizaciones; los antecedentes de investigaciones relacionadas describen los resultados que se obtienen en mantener procesos debidamente éticos en el área de recursos humanos evitando caer en un enfoque de discriminación étnico, religioso y racial, es importante tener claro este punto, ya que toda empresa busca siempre tener mejores resultados a la hora de operar sus actividades (Ruiz et. al, 2009).

El trabajo es un rol básico en la vida de los seres humanos que permite satisfacer necesidades económicas y psicosociales con el fin de ganarse la vida, es uno de los ámbitos diarios en el que las personas se desarrollan es un esfuerzo constante por la autorrealización personal que constituye y requiere a la vida diaria. Sin embargo, particularmente en el mundo del campo laboral, durante el desarrollo de esta actividad mientras algunos se ganan la vida de manera ética en muchas situaciones, hay quienes no se muestran solidarios con sus colaboradores, al existir una fuerte e innegable discriminación por diversos y múltiples factores.

La discriminación es un acto que tarde o temprano todos experimentamos debido a que todos somos diferentes ya sea física o mentalmente, por lo cual es necesario tomar conciencia para que no solo se creen leyes que obliguen a empezar a dejar de normalizar este tipo de comportamiento, también se trata de llevar a las personas a la reflexión de lograr una convivencia adecuada, respetando y teniendo sensibilidad ante las decisiones de los demás, todo con el fin del buen vivir, la inclusión es un tema moderno en algunas instituciones,

organizaciones, empresas y corporaciones que buscan adaptarse a la tema de incluir a las minorías.

Recursos humanos es el departamento de una empresa encargado de encontrar, seleccionar, reclutar e inducir a las personas que solicitan un empleo; es de suma importancia dentro de cualquier organización independientemente de su tamaño, al ser su función principal la búsqueda de un crecimiento productivo de sus empleados y evitar situaciones que perjudiquen el clima laboral, también se encarga de otorgar las respectivas compensaciones y beneficios de ley de sus empleados y de sus despidos en caso de ser necesario.

En el artículo 11 de la Constitución de la República del Ecuador (2008) se menciona la igualdad de todas las personas en la plenitud de derechos, deberes y obligaciones. Evitando que se dé una situación de discriminación por motivos de: etnia, condición socioeconómica, religión, idioma, género, edad, etc.

En este trabajo vamos a observar la discriminación a través de distintos ámbitos como el: social, biológico y religioso; con la finalidad de investigar el impacto de las personas que incurren en estos comportamientos en la actualidad desde la perspectiva empresarial en el área de recursos humanos, para conocer si existen métodos o modelos de gestión que se apliquen evitando caer en estándares discriminatorios en la selección de puestos de trabajo y exista una igualdad de posibilidades en el mercado laboral.

## Metodología

Se trata de una revisión sistemática en la que se describe las principales características de los trabajos de ética y la discriminación laboral en el área de recursos humanos. Este análisis es parte de una revisión previa de trabajos publicados de años posteriores y otros actualizados, con el objetivo de extrapolar los resultados, por lo que se busca relacionar el comportamiento ético con la calidad de gestión en el área de recursos humanos en el enfoque de la discriminación, teniendo como método de investigación el analítico, es un método que se desprende del método científico y es utilizado en las ciencias naturales y sociales para el diagnóstico de problemas y la generación de hipótesis, en el presente caso tomando como referencias los datos obtenidos de la revisión bibliográfica de confiables proporcionadas por revistas científicas anexadas.

## Resultados

**La discriminación y su manera de expresión.**

Se define a la discriminación como toda clase de distinción, exclusión, restricción que puede ser intencionada o sin alguna mala intención sin tener alguna razón lógica de su actuar, donde se tenga como finalidad violentar por medio de actos o palabras a otro ser humano al crear un sentimiento de ridiculización ante el resto de la sociedad ya sea por motivos de: sexo, religión, orientación sexual, religión, ideologías, discapacidad, edad, contextura física, salud, embarazo, origen de nacimiento, lengua materna, color de piel, cultura, genética, antecedentes penales, etc; como cualquier otra forma que se abarca dentro de la intolerancia (Andrade & Caldera, 2019).

En Ecuador se identificó maneras de expresión que abordan distintas perspectivas; como la discriminación directa en la cual se contienen situaciones en las que una persona es o puede ser excluida por razones ideológicas, así como por discriminación en el lugar de trabajo, destitución o acoso por motivos de raza, origen étnico, religión o creencias ideológico, etc. Situaciones en donde incluso las normativas legales pueden ocasionar desventajas al crear una diferencia en el trato de cierto individuo a comparación de otro (Espinoza & Gallegos, 2018).

**Discriminación laboral**

En el proceso de reclutamiento cuando una empresa necesita cubrir un puesto de trabajo con un perfil determinado, quienes se encargan de la selección de los candidatos no solo evalúan los requerimientos profesionales, sino que en este proceso también se toma en cuenta otras condicionantes, como su estado civil, si tienen hijos, si es hombre o mujer, su edad incluso su aspecto físico, mismos datos que no tienen nada que ver con sus capacidades o competencias como profesional postulante para el puesto (Veitimilla & Velasquez, 2017).

Es así como se presenta una de las manifestaciones de discriminación laboral donde se excluye por motivos incoherentes a personas que podrían realizar un trabajo de calidad y que aportarían al desempeño de la organización, y en casos terminan contratando a otras personas que no tienen quizá la capacidad o personas que acudieron a otras instancias inmorales de cohecho (soborno) con el fin de quedarse con el puesto de trabajo (Chumba, 2013).

ISBN: 978-9942-7014-2-8

La discriminación laboral no solo se puede presentar con las personas antes del proceso de selección, sino también con las que ya forman parte de la nómina y también existen maneras de expresión de este acto excluyente que en ocasiones busca hostigar a sus colaboradores o abusar laboralmente de ellos.

**Formas en las que se expresa la discriminación laboral**

- Trato injusto: mujeres embarazadas, por color de piel, por religión, por identidad de género, orientación sexual, origen nacional (etnia), discapacidad, opinión política y edad;
- Hostigamiento: comportamientos ofensivos por parte de compañeros de trabajo o los mismos jefes por las mismas razones que se da el trato injusto, comportamientos que buscan alterar o perturbar a la persona agredida;
- Represalias: situaciones que se dan por acontecimientos pasados como, por quejas de discriminación o por haber colaborado en una situación que perjudicó a otra persona (Chumba, 2013).

**Discriminación y su marco legal**

En el artículo 2 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos en se menciona que: Todos los individuos poseen derechos y libertades de carácter universal sin distinción alguna ya sea por color de piel, sexo, idioma, posición económica, origen nacional o social o cualquier otra que genere algún tipo de diferencia (Oficina del Alto Comisionado de Derechos Humanos, 2015).

La Organización Internacional de Trabajo en su convenio número 111 en el inciso A y B la comprende por discriminación a: cualquier exclusión o distinción basada en motivos de raza, color de piel, sexo, religión, opinión política u origen social que pretenda generar una situación desfavorable en las oportunidades o forma de trato negativa en los individuos durante el desarrollo del empleo u ocupación (Organización Internacional del Trabajo, 1958).

Dentro del marco legal ecuatoriano existen leyes que protegen a las personas de los abusos de otras, con el objetivo de prever situaciones negativas que pongan en riesgo la estabilidad de los ecuatorianos.

Como se lo establece en el art. 79 del Código de Trabajo del Ecuador haciendo referencia a: la igualdad de remuneración sin discriminación alguna por cualquier causa o razón que no mida sustancialmente sus capacidades y

ISBN: 978-9942-7014-2-8

desempeño, para su efecto solo tendrá en cuenta la especialización y práctica en la ejecución de su trabajo (Código de Trabajo, 2005).

La Constitución de la República del Ecuador en su Art. 3 señala los deberes primordiales que tiene el Estado con sus compatriotas entre ellos; garantizar sin discriminación el efectivo goce de sus derechos, garantizar la ética laica, erradicar la pobreza, promover el desarrollo sustentable y la redistribución equitativa de los recursos y la riqueza, para acceder al buen vivir, seguridad integral, cultura de paz y a vivir en una sociedad democrática y libre de corrupción (Constitución de la República del Ecuador, 2008). Para verificar si se da cumplimiento a lo mencionado de una redistribución equitativa, se establece una comparación del sexo masculino y femenino en la siguiente tabla:

**Tabla 1**

*Comparación entre trabajadores de ambos sexos.*

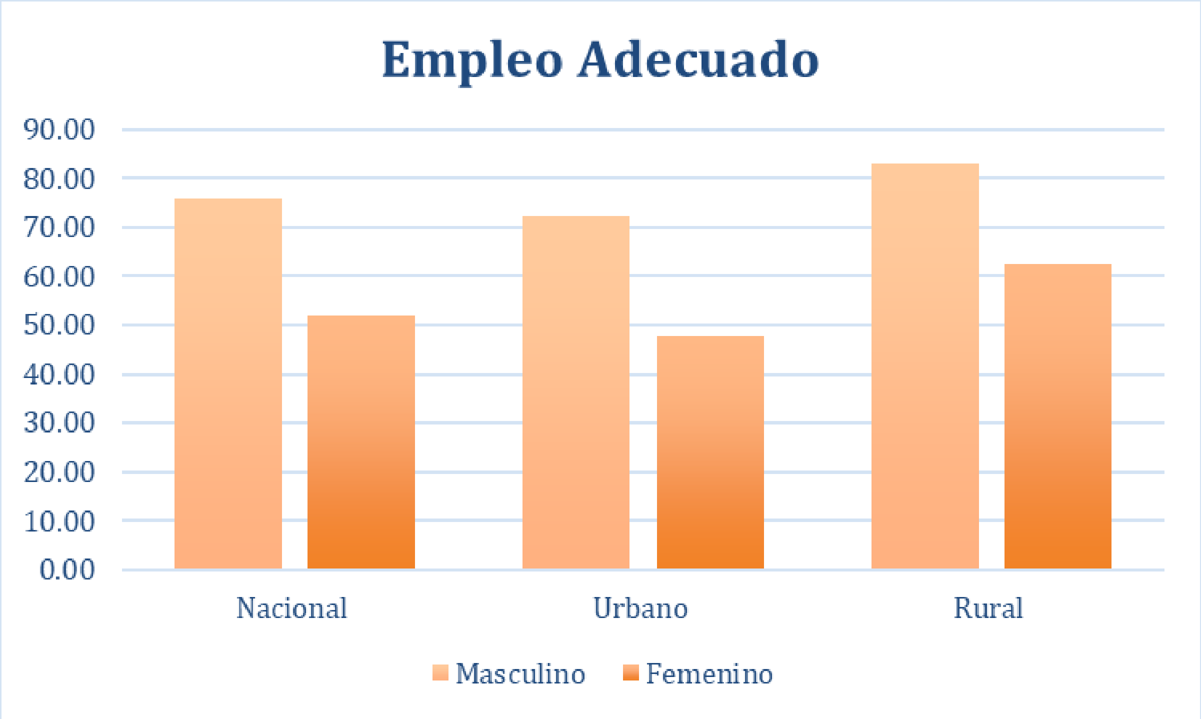
| Hombres | Mujeres |
|---|---|
| En labor de sus funciones el uso de tiempo es discontinuo | Es difícil establecer una diferencia entre el tiempo de trabajo al ser este muy continúo llegando a mezclarse |
| Mayor cantidad de tiempo libre para ser disfrutado de forma personal y sin interrupciones | Se carece de tiempo libre y el poco que se tiene está normalmente en función de otros |
| Sus servicios de trabajo están sumamente valorados a ojos de la sociedad | El trabajo doméstico es visto como una obligación a cumplir la cual no se valora y tampoco se remunera |

*Nota.* Características sobres hombres y mujeres en el ambiente laboral. Tomado de Andrade & Caldera (2019)

Se puede evidenciar una inmensa diferencia respecto a la forma que son percibidos los hombres y mujeres en la esfera laboral; incluso la sociedad se encarga de hacer cada día mayor este poco reconocimiento brindado al género femenino al menospreciar el esfuerzo que ocupan diariamente. Muchas mujeres cumplen incluso el rol del trabajo doméstico más un trabajo de oficina remunerado, teniendo que escatimar mayor energía y tiempo comparado al género masculino. Con el fin de verificar las cifras de empleo adecuado entre hombres y mujeres se establece el siguiente grafico a nivel nacional, urbano y rural.

**Figura 1**

*Empleo adecuado Masculino-Femenino.*




*Nota.* La figura demuestra cifras de empleo adecuado a nivel nacional, urbano y rural. Fuente: Andrade & Caldera (2019)

Según los datos obtenidos en la investigación de Andrade & Caldera (2019), el trimestre octubre - diciembre de 2021, a nivel nacional, área urbana y rural, los hombres presentaron tasas de empleo mayores al de las mujeres la tasa de empleo bruto para las mujeres fue de 52.1% y 75,7% para los hombres, en subempleo el 21,9% correspondió a las mujeres y el 24,7% para los hombres, dejando cifras claras de que la mayor parte de las ofertas laborales son abarcadas por el género masculino, creando una significativa desigualdad de género al momento de realizar contrataciones. Para verificar lo que abarcan los anuncios laborales se compara de la siguiente forma los requisitos establecidos en figura 2.

ISBN: 978-9942-7014-2-8

**Figura 2**

*Anuncios discriminatorios en ofertas laborales*

Tipo: **Comercial - Vendedor**

Se necesita
MERCADERISTA HOMBRE CON EXPERIENCIA en trabajo con cadenas de autoconsumo.
disponibilidad para viajar a todo el país
Sueldo mas transporte y viáticos y beneficios de ley

En este anuncio: **Estoy ofreciendo un empleo**

Se necesita señor o señorita Para atender en local comercial dedicado a venta de golosinas y chocolates americanos dentro del Mall del Río, los requisitos son: Hombre o mujer de 18 a 28 años
Solter@ sin hijos
Excelente presencia
Disponibilidad de turnos rotativos
Habilidad para las ventas
Don de gentes, carisma
Proactiv@

*Nota:* La imagen demuestra la diferencia entre ofertas de empleos. Fuente: Andrade & Caldera (2019)

Haciendo referencia al grafico descrito anteriormente, a menudo en los anuncios que se realizan en plataformas que se dedican a la publicación de diferentes vacantes de empleo a nivel nacional de diferentes entidades, se encuentra con enunciados o descripciones del puesto que como requisito se necesita ser hombre para poder postular, lo que se toma como discriminación al género contrario por lo que considera que no pueden llegar a desarrollar las actividades que se especifican.

Las características de algunos puestos por generaciones se han mantenido con genero definido, por ejemplo se cree que un puesto de secretaria solo se puede ocupar por una mujer, en estos tiempos las posibilidades para ocupar estos puesto no mantienen género y puede ser aplicado por cualquier persona que se encuentre capaz y tenga los requisitos completos para el cargo, aunque la mayoría de casos de discriminación se da por género, siendo género femenino el más afectado, también se dan discriminaciones por preferencia sexual, religión o etnia, el área de recursos humanos tiene que ser neutral al momento de las contrataciones y reclutamiento del personal, las capacidades de una persona para desenvolverse en algún cargo no se miden por el color de la piel, por su género, su preferencia sexual o sus creencias religiosas. Ahora para tener una mayor perspectiva del tema discriminatorio es necesaria una comparación del ingreso en los hogares a nivel nacional, como lo indica la figura 3.

ISBN: 978-9942-7014-2-8

**Figura 3**

*Ingreso promedio de hogar en Ecuador*

| Área | Ingreso promedio del hogar | | Nacional | Desigualdad |
|---|---|---|---|---|
| | Jefatura femenina | Jefatura masculina | | |
| Urbana | $693 | $936 | $862 | 74,1% |
| Rural | $302 | $448 | $417 | 67,4% |
| Total | $591 | $758 | $713 | 77,9% |

*Nota.* La imagen demuestra la diferencia en el ingreso promedio del hogar. Fuente: Andrade & Caldera (2019)

Ecuador refleja desigualdad en los ingresos ocupados para abarcar las necesidades del hogar, con una diferencia que supera por mucho a la jefatura femenina haciendo un total de 77,9% sin importar que sea el mismo cargo, la diferencia radica basada en la discriminación por el sexo priorizando al masculino. Es importante señalar a lo largo del tiempo conocemos que el área laboral era un espacio masculino, sin embargo, el género femenino se abrió camino en el mercado laboral para ocupar cargos donde sea considerada su capacidad al desempeñar sus funciones, mas no recibir menos salario basados únicamente por el género.

Esto implica a que los individuos en ocasiones enfrenten situaciones de pobreza que a su vez termina también generando exclusión y discriminación, repitiendo el mismo círculo una y otra vez. Reduce las oportunidades de hombres y mujeres de desarrollar sus capacidades, potencial, aptitudes y cualidades que pueden ser remuneradas en función de sus méritos. Se puede catalogar como discriminación laboral al maltrato por cualquier causa o motivos antes mencionados y que esto afecten su actividad laboral, desde la decisión de contratación hasta las promociones de ascensos dentro de la organización.

## Discusión

La discriminación limita a las personas a tener acceso a recursos productivos, al mercado laboral y a servicios sociales de calidad generando mayor vulnerabilidad de las mismas, lo cual desemboca a miles de familias a ser incapaces de generar ingresos estables y atender sus necesidades (Chávez & Molina, 2018).

La constitución establece dentro de sus deberes el garantizar seguridad a sus ecuatorianos, equidad, cultura de paz, seguridad integral entre otros, mismos deberes que han sido ultrajados entre compatriotas, ya que no existe un equidad total al momento de realizar una contratación a aquellos que son parte de PEA (Población económicamente activa) sin empleo vulnerando sus derechos, presentando irregularidades inmorales en los procesos de reclutamiento para los puestos requeridos en una empresa limitando a estas personas a tener acceso a un empleo digno y a generar sus propios ingresos, haciéndose notar que como profesionales capacitados les faltan valores y principios morales para ser verdaderos acreedores de este rol.

La discriminación laboral dentro del ámbito de Recursos Humanos específicamente es donde el trabajador se ve perjudicado profesional, salarial o moralmente respecto a sus compañeros, ya sea por su edad, raza, color, religión, sexo (incluyendo el embarazo, identidad de género y orientación sexual), origen nacional o discapacidad (Pachano & Molina, 2021).

Constantemente distintos grupos humanos que han sido discriminados han tenido que enfrentar esta injusticia ya que la discriminación se manifiesta desde siempre y dentro de la sociedad se ha convertido en un fenómeno muy arraigado, aunque se ha avanzado en el tema de equidad e igualdad existen organizaciones que expresan términos discriminatorios que aunque parecieran poco notorios no dejan de ser discriminatorios; como la publicación de un anuncio que a menudo aparecen requisitos con contenido discriminatorio para el reclutamiento laboral de un puesto laboral requerido (Naciones Unidas, 2012).

Según la reseña de Coronado (2015) la discriminación es una conducta negativa que afecta no solo el funcionamiento de la empresa, sino también con la sociedad en general, el departamento de talento humano tiene la responsabilidad a través de su trato representar a toda la organización, lo cual puede afectar si se crean comportamiento de exclusión que eventualmente es descubierto por otras personas.

Como se exponía al inicio, la discriminación de tipo laboral se traduce inicialmente en una consideración de los empleados tanto actual como potencial a partir de las características individuales y objetivas que se denomina en factores como económicos, competencias y capacidades, formación considerando lo que expuso el autor anteriormente enfoques que trata del

ISBN: 978-9942-7014-2-8 

colectivo describiendo manifestaciones de discriminaciones laborales relevantes por sus consecuencias tanto históricas como actuales: raza, etnia, sexo, preferencias sexuales, socioeconómica y religión, creencias.

La inclusión tiene como finalidad dar igualdad de oportunidades en el ámbito laboral a personas que hoy en día por determinadas decisiones, preferencias o características se encuentran en desventaja (minorías) según los datos de investigación de Espinoza & Gallegos (2018) se constató que en el Ecuador la discriminación por sexo, por tener las condiciones de ser madre soltera, por pertenecer a una determinada etnia o padecer de algún tipo de discapacidad presenta cifras en contra.

Ecuador tiene una estructura política, legal y humana que protege a sus nacionales contra la discriminación, pero que tan real es esto, por el análisis desarrollado a través de las investigaciones a las diferentes investigaciones desarrolladas por diferentes autores, podemos determinar que en el país aunque exista las políticas y leyes que hablen del tema de la discriminación y que condene la misma como mala práctica en el área de recursos humanos, se sigue dando en diferentes empresas, si se es madre soltera es difícil ser considerado de la misma forma que un hombre o una mujer soltera.

En la Constitución reformada por última vez en el año 2008 describe que el estado se compromete en proteger a todos los ecuatorianos de cualquier acto de discriminación a través de lineamientos establecidos en la ley, pero el estado no mantiene un seguimiento de que las normativas se cumplan, dejando un vacío legal que es fácil de manipular, por lo que consideramos que en Ecuador aún se da la discriminación nada éticos en las áreas de recursos humanos.

## Conclusión

La discriminación es un acto que se presenta en muchos momentos de la vida de las personas y se debe concientizar no solo a través de leyes bajo alguna obligación a cumplir, debemos respetara cada uno de los seres humanos sin dar preferencias, con este artículo buscamos llegar a la concientización y reflexión para así lograr una mejor convivencia como también alcanzar el buen vivir, lo cual se puede lograr con la integración bajo las mismas condiciones de igualdad a todas las personas evitando crear estándares de exclusión porque todos los seres humanos somos diferentes.

ISBN: 978-9942-7014-2-8

Ecuador cuenta con una Constitución que señala que el trabajo es un derecho que nos garantiza vivir dignamente, así como también el recibir a cambio una remuneración justa, sin embargo existen muchos casos donde los empleadores no cumplen, y en sus procesos de reclutamiento parten desde la calificación de un individuo por su descendencia biológica, su condición social o su religión, motivo por el cual las personas se sienten discriminadas ya que cualquier empleo o actividad debe depender de la preparación académica de cada persona.

En Ecuador las empresas cuentan con el departamento de recursos humanos donde existen personas que están encargadas de realizar sus funciones pertinentes referentes a esta área, pero como profesionales no tienen la ética profesional para ejercer su rol como tal y lo que corresponde , primero deberían dar un trato justo a cada uno de sus colaboradores ser profesionales y éticos al momento de remunerar, y sobre todo no generar represalias hacia ningún miembro de la empresa ya que el personal de recursos humanos debe de estar bien preparado y sobre todo ser muy ético al momento de ejercer su rol.

La discriminación se puede identificar con muchas otras palabras como la crueldad, indiferencia, exclusión y maldad es por ello que mediante esta investigación pudimos observar desde otro punto de vista que cada ser humano es diferente y debemos de respetar y valorar a cada uno de ellos sin importar ninguna de sus preferencias, ni por ser mujer o ser de alguna etnia diferente ya que cada persona es valiosa por el simple hecho de existir.

## Referencias bibliográficas

Andrade, T., & Caldera, D. (2019). Modificaciones corporales, ¿Una causa de discriminación laboral? *Encuentro de jóvenes investigadores, 6*, 1-10. Obtenido de https://www.jovenesenlaciencia.ugto.mx/index.php/jovenesenlaciencia/article/view/3108

Chávez, E., & Molina, P. (2018). La discriminación como una forma dinámica de desigualdad. *Estudios sociológicos, 36*, 1-26. doi:10.24201/es.2018v36n108.1575

Chumba, S. (2013). *Discriminación laboral.* Tucumán: Universidad Nacional Tucumán.

Código de Trabajo. (2005). *CÓDIGO DE TRABAJO*. Ministerio del trabajo.

Constitución de la República del Ecuador. (2008). *CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR*. Registro Oficial 449.

Coronado, M. (2015). *Ética y RSE: La discriminación laboral y sus manifestaciones en el área de recursos humanos.* Madrid: Universidad Pontificia Madrid.

Espinoza, M., & Gallegos, D. (2018). Discriminación laboral en Ecuador. *ESPACIOS, 39*(23), 32.

Naciones Unidas. (2012). *La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos.* Nueva York y Ginebra: Secretaría de las Naciones Unidas.

Oficina del Alto Comisionado de Derechos Humanos. (2015). *Declaración Universal de derechos humanos.* Naciones Unidas. Obtenido de https://www.un.org/es/documents/udhr/UDHR_booklet_SP_web.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (1958). *Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación* (Vol. 11). Ginebra: Adopción: Ginebra, 42ª reunión CIT. Obtenido de ILO.

Pachano, A., & Molina, M. (2021). La discriminación laboral en razón del género y la edad en Colombia. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas, 5*(1), 188-195. Obtenido de https://remca.umet.edu.ec/index.php/REMCA/article/view/484/499

Ríos, M., López, S., & López, M. (2014). Ética y calidad laboral: Impacto en el desempeño empresarial. Un estudio empírico. *HOLOS, III*, 308-320. doi:10.15628/holos.2015.2763

Ruiz, J., Silva, N., & Vanga, M. (2009). Ética Empresarial Y El desempeño Laboral En Organizaciones De Alta Tecnología (OAT). *13*(43), 417-441. doi:10.37960/revista.v13i43.10504

Veitimilla, J., & Velasquez, P. (2017). Modelos de reclutamiento y selección de personal para el área comercial de instituciones financieras. *Boletin Virtual, 6*(3), 173-193.

Vilar, J. (2019). La ética en la práctica cotidiana del ejercicio profesional. *Revista de educación social, 1*(10), 1-32. Obtenido de ISSN 1698-9007

# CAPITULO 7

# La ética en la publicidad de las empresas multinacionales

## Ethics in advertising by multinational companies

Rivadeneira-Moreira, Julio César
Universidad Técnica Luis Vargas Torres de Esmeraldas
Correo: julio.rivadeneira.moreira@utelvt.edu.ec
Orcid: https://orcid.org/0000-0003-4889-4392

Cheve Chiluisa, Alejandra Andrea
Universidad Técnica Luis Vargas Torres de Esmeraldas
Correo: alejandra.cheve@utelvt.edu.ec
Orcid: https://orcid.org/0000-0003-4845-0345

Kuffo Cevallos, Kenneth Johao
Universidad Técnica Luis Vargas Torres de Esmeraldas
Correo: kenneth.kuffo.cevallos@utelvt.edu.ec
Orcid: https://orcid.org/0000-0002-7379-5284

Solórzano Vélez, Hilda Valeria
Universidad Técnica Luis Vargas Torres de Esmeraldas
Correo: hilda.solorzano.velez@utelvt.edu.ec
Orcid: https://orcid.org/0000-0002-2448-8229

## Resumen

El presente artículo contiene cuestiones referentes a la ética en las actividades publicitarias de las empresas multinacionales; particularmente, las que se relacionan con publicidades engañosas e irresponsables, posibles llamadas de atención en afectación a grupos sociales determinados y al mercado competitivo. El objetivo de la investigación es analizar cómo interviene la ética en la publicidad que propongan a nivel global las empresas multinacional y las consecuencias de su alcance. La metodología de investigación es de tipo bibliográfica, al establecerse una recopilación de datos obtenidos de varias fuentes con enfoque analítico para describir características encontradas en la publicidad de empresas multinacionales. En los resultados es posible apreciar una comparación de estrategias de marketing aplicadas por distintas empresas reconocidas a nivel mundial que alteran la realidad de sus productos y servicios. Respecto a la discusión se encuentra que en la actualidad existen varias empresas

multinacionales las cuales brindan publicidad engañosa con fin de llamar la atención del consumidor, creando mayor escepticismo a la sociedad y generando dudas sobre adquirir ciertos productos. Finalmente, se comprende el impacto esencial de la ética al momento de presentar anuncios publicitarios para no quebrantar la confianza entre los grupos de interés y el mercado, al abarcar mayor responsabilidad en el filtro de aceptación en sus propagandas.

## Palabras clave

Ética, publicidad, empresas, multinacionales

## Abstract

This article contains issues related to ethics in the advertising activities of multinational companies, particularly those related to misleading and irresponsible advertising, possible calls for attention affecting specific social groups and the competitive market. The objective of the research is to analyze how ethics intervenes in advertising proposed at a global level by multinational companies and the consequences of its scope. The research methodology is of a bibliographic type, by establishing a compilation of data obtained from various sources with an analytical approach to describe characteristics found in the advertising of multinational companies. In the results it is possible to appreciate a comparison of marketing strategies applied by different companies recognized worldwide that alter the reality of their products and services. Regarding the discussion, it is found that currently there are several multinational companies which provide misleading advertising in order to attract the consumer's attention, creating greater skepticism in society and generating doubts about acquiring certain products. Finally, it is understood the essential impact of ethics when presenting advertisements in order not to break the trust between stakeholders and the market, by taking more responsibility in the filter of acceptance in their advertisements.

## Key words

Ethics, advertising, companies, multinationals

## Introducción

A nivel mundial las empresas intentan llegar a sus diversos consumidores mediante la publicidad; mostrando de esa manera la marca que representan, así como los productos y servicios que ofrecen. Para las multinacionales es

necesario reforzar aquella comunicación entre ellos y la sociedad para brindar seguridad de la legitimidad en lo que ofrecen, en ese punto es donde necesariamente se unen la ética y la publicidad.

Según Prado (2016) la ética es una teoría sobre el comportamiento moral de las personas que conforman la sociedad y que se centra principalmente en la conducta humana de los mismos. Todas las distintas profesiones reguladas tienen a su disposición un marco ético que refleja un conjunto de principios que deben ser respetados por todos los agentes que ejercen la profesión.

Pero la verdad es que, en el mundo de la publicidad, hay mucha discusión sobre la necesidad de normas éticas para regular la industria. Para Pellicer (2011) la ética muestra lo que está correcto e incorrecto, lo bueno y lo malo en las acciones que se realiza día a día y va de la mano con la moral; al asociar la ética y la publicidad con las organizaciones se tienen conflictos: por agradar a los consumidores y la sociedad en general; al mismo tiempo obtener ganancias y perdurar en el tiempo.

No se puede negar la importancia de la estrecha relación entre éstas dos palabras, es irremediable su convivencia y eso es lo que ha ido dando lugar, a lo largo de los años, a que existan códigos genéricos y de otras índoles en las diversas áreas comerciales. El mercado está regido por una cierta moralidad que profundiza el respeto por el consumidor y toda la sociedad, y eso es gracias a la ética.

Para el autor Garcia (2000) la organización es una entidad donde se utilizan distintos elementos como: materiales, mano de obra, técnicos y financieros, que en conjunto ayudan a proporcionar bienes o servicios a cambio de un precio a fin de obtener recursos y cumplir objetivos organizacionales. Con el pasar de los años, otro elemento toma importancia: la publicidad al punto de convertirse en un factor primordial para las entidades sin importar su tamaño, con la finalidad de crecer en el mercado e incluso convertirse en empresas multinacionales.

La creación de campañas publicitarias eficientes se vuelve una meta a alcanzar, aunque esta no solo implica hacer sobresalir el producto o servicio ofertado, a su vez acarrea la responsabilidad que tienen con la sociedad, de ser efectuada de una manera ética al no exponer conductas perjudiciales, ni características alejadas de la realidad.

ISBN: 978-9942-7014-2-8

Teniendo en cuenta que el mensaje que se desea transmitir no debe ocasionar disturbios en el público al que va dirigido dicha publicidad, por ello tienen que ser meticulosas y tener en cuenta todas las situaciones que abordará la publicidad y la sensibilidad de las personas, implementando como método ético los principios y valores que hagan identificar y diferenciar una organización de otra, sin perjudicar ni al mercado ni a los consumidores (Cruz, 2014).

Es necesario entender que, la publicidad no es solo dar a conocer el producto o servicio, va más allá, de una u otra forma, esta táctica de marketing influye en si se adquiere o no lo que se ofrece. Sin embargo, algunas campañas publicitarias de empresas multinacionales han sido controversiales o engañosas, sin ningún parámetro ético para diversos grupos de consumidores y no consumidores generando una gran pérdida en su economía y a su vez, provocando una mala reputación empresarial.

Al notar que un anuncio ético es el que no miente al comprador, ofreciendo cosas falsas, hoy en día existen anuncios exagerados y al parecer los diseñadores carecen de conocimientos de las normas y principios éticos. Recordando como bien expresa Ortega (2011) la producción universal de bienes y servicios se desarrolla mediante redes multinacionales de producción, distribución y /o venta, integradas por varias organizaciones de diferentes tamaños.

Se entra en el terreno de la responsabilidad corporativa, ya que en la actualidad es plenamente aceptable por el compromiso social que mantiene. Cuando las organizaciones tienen presente eso, empiezan a seguir un código específico que limita los alcances o las acciones que puede establecer en conformidad con las campañas publicitarias presentadas a los consumidores.

Con este artículo, se espera encontrar las falencias que irrumpen en el desempeño ético de los distintos métodos publicitarios en las diversas empresas multinacionales; como también exponer alternativas altamente positivas para el mejoramiento de campañas publicitarias de productos y servicios. Además de concientizar, a las empresas, los consumidores y la sociedad en general; sobre el impacto negativo de las publicidades engañosas.

## Metodología

Se ha optado por acogerse a un método bibliográfico, el cual ayuda a dominar las técnicas utilizadas para adquirir investigaciones científicas, reportadas en fuentes distintos autores en libros, ensayos o revistas científicas de manera

organizada a través de una serie de pasos ordenados y cuidadosos que describen un hecho o fenómeno, con objetivos sobre la aplicación de la ética en la publicidad de las empresas multinacionales.

Para una mejor comprensión y precisión de información se integra la investigación documental basada en información histórica, por ende, se encaminó utilizando distintos medios informativos con respaldo confiable. Finalmente, se realizó las respectivas comparaciones de criterio y se describen recomendaciones pertinentes.

## Resultados

Por sentido común, las distintas empresas que ofrecen productos y servicios a la sociedad deben tener una estrecha relación con los consumidores, para que sus ofertas satisfagan las necesidades. Sin embargo, algunas multinacionales han errado y resuelto lanzar productos que no han sido aceptados favorablemente, sin previo estudio de mercado y con una muy mala publicidad. Como podemos observar en la tabla 1, ambas compañías tomaron malas decisiones respecto a su producto y publicidad.

**Tabla 1**

*Comparación de publicidad entre Coca-Cola y Nestlé*

| Multinacional | Producto | Publicidad | Impacto |
|---|---|---|---|
| Coca-Cola Company | Coca-Cola decidió cambiar su sabor clásico y ofrecer la "New Coke" | "El gran nuevo sabor". "Mejor que nunca". "Lo mejor sólo puede mejorar". | Rotundo fracaso pese a la favorable expectativa, ya que su sabor fue alterado drásticamente. |
| Nestlé S.A. | Nesquik | "Día Nacional de Oídos de Conejo" | Fracaso porque los consumidores no estaban enterados ni interesados. |

***Nota.*** Datos tomados de las páginas de Coca-Cola Company & Nestlé S.A

Por el lado de Coca-Cola, lamentablemente no hizo un adecuado estudio de mercado y por medio de su publicidad un tanto engañosa, creó grandes expectativas que fueron derribadas en el momento del lanzamiento; ya que su

ISBN: 978-9942-7014-2-8

producto no tuvo acogida alguna dando como resultado la alta pérdida económica, publicitaria y ética (Chicaiza, 2012).

Mientras que, Nestlé realizó una campaña masiva para incentivar la implementación de un "Día Nacional de Oídos de Conejo" pero, no prosperó porque tampoco hubo un estudio previo y la publicidad no estaba bien direccionada (Cabello et. al, 2006).

La responsabilidad y ética de las organizaciones mediante la publicidad es muy importante, no sólo para la sociedad sino para el mismo entorno laboral empresarial. No siempre se presentan publicidades 100% adecuadas para los distintos grupos sociales y como resultado, se obtienen discrepancias de valor moral entre las organizaciones y la sociedad en general. Por ejemplo, el producto Nivea Black & White Invisible Spray fue impulsado con una campaña publicitaria que no agrado por la perspectiva social y PepsiCo también cometió un error ético similar que se puede apreciar en la tabla 2, al ser percibidas negativamente al involucrar racismo y segregación, tal vez no fue intencional, pero tuvo una alta repercusión (Muller, 2016).

**Tabla 2**

*Publicidad Irresponsable de Beiersdorf AG y PepsiCo*

| Multinacional | Producto | Publicidad | Impacto |
|---|---|---|---|
| Beiersdorf AG | Nivea Black & White Invisible Spray | Mujer blanca de pelo largo y vestida completamente de blanco. "El blanco es pureza". | Recibió comentarios negativos relacionados al racismo. |
| PepsiCo | Pepsi Bebida Gaseosa | La famosa Kendall Jenner brinda una Pepsi a un policía en medio de una protesta. | Publicidad repudiada y criticada por sentirse como una burla hacia el movimiento Black Lives Matter. |

*Nota.* Datos tomados de las páginas de Beiersdorf AG y PepsiCo

Según Pellicer (2017) la publicidad debe cumplir con la responsabilidad social correspondiente, por lo tanto, no debe glorificar, inducir, estimular o apoyar actividades delictivas o ilegales, con fines comerciales, o intentar violar los valores generalmente aceptados de decencia y moralidad del consumidor. Para diferenciarse de la competencia, muchas marcas cometen el error de ofrecer publicidad engañosa o publicidad antiética sobre sus productos y servicios, impidiendo así que los consumidores obtengan información completa y veraz.

Por ese motivo planeamos estos ejemplos sobre estas dos marcas reconocidas basándonos en el sistema operativo, porque fue diseñado por la propia Apple: sistema operativo IPhone o acrónimo de iOS, que es exclusivo de sus productos. En cambio, Samsung usa Android, que es parte de Google, que se puede instalar en varios dispositivos y cuya interfaz se puede personalizar. Obviamente, IOS es más singular, porque Android se puede encontrar en casi todos los terminales. Así que elegir uno u otro es una cuestión de preferencia como se puede distinguir en la tabla 3.

**Tabla 3**

*Publicidad engañosa entre Samsung y Apple*

| Multinacional | Producto | Publicidad | Impacto |
|---|---|---|---|
| Samsung | Smartphone | Smartphone resistentes al agua y al polvo. | Tiene algo negativo porque la pantalla suele ser más frágil en los Samsung debido a que es más fina. |
| Apple | Smartphone | Ofrece modelos con mayor autonomía en su batería. | La vida de la batería es de poca duración si nos basamos en que la utilizamos para hablar, navegar, enviar correo electrónico o reproducción de audio, me parece poco sinceramente. |

***Nota.*** Datos tomados de las páginas de Samsung y Apple

ISBN: 978-9942-7014-2-8

Por otro lado, se analizaron estudios en los cuales sus resultados reflejan la opinión de la ética en las publicidades de productos y servicios que las personas consumen. Según Esteinou (2014) el rol de la publicidad en el consumo se fundamenta en un proceso efectuado para crear un impacto en masa mediante un mensaje abierto, a veces subliminal, donde se resalta la necesidad y la disponibilidad en el mercado.

En la encuesta realizada por la autora Franco (2014) se obtuvieron factores importantes que intervienen en la publicidad como lo son:

- El género: es importante mencionar que al hablar de género se involucra una disputa en cuanto a la receptividad y paciencia de los consumidores por ello se dice que, a la hora de adquirir productos o servicios las mujeres son de Venus y los hombres de Marte (Ponce et. al, 2017).
- Público objetivo: consiste en la segmentación del mercado hasta conseguir identificar las características principales de tus compradores, y crear así estrategias de ventas, entre ellas la publicidad (Mendoza, 2017).
- Recepción de quejas: parece común ver alguna mala publicidad, no obstante, los consumidores tienen el derecho a recibir protección contra la publicidad engañosa y los anunciantes son responsables de los perjuicios causados por la misma (Gómez, 2016).
- Imagen de la empresa: es importante no sólo centrarse en las ventas que se producen diariamente si no, en la imagen de la compañía detrás del producto (Quezada, 2018).
- Publicidad ilícita: es toda publicidad que atente contra la dignidad humana o vulnere determinados derechos reconocidos por la Constitución (Rodriguez & Huertas, 2018).
- Alteración de la realidad de productos: es la práctica donde la actividad publicitaria produce piezas de características imprecisas, información insuficiente o directamente falsa alterando la realidad de cualquier tipo de producto o servicio (Gómez, 2016).

## Discusión

La publicidad es un punto sumamente sustancial cuando se adquiere un producto o un servicio de cualquier índole. Los resultados de la investigación

ISBN: 978-9942-7014-2-8

evidencian que en su mayoría los consumidores han atravesado circunstancias poco cómodas e irrespetuosas en cuanto a publicidades poco éticas y en tales casos engañosas que ofenden y perjudican a los grupos consolidados de la sociedad; a su vez, piden que se les haga un llamado de atención y que las entidades encargadas tomen cartas en el asunto poco ético del cual son parte las empresas multinacionales más conocidas.

En la actualidad, se toma de manera muy considerable la ética en las publicidades de oferta de productos y servicios, ya que sin esto la marca no logra sobrevivir y mantenerse en el mercado; no obstante, hay empresas multinacionales que cometen errores garrafales con su publicidad dejando de lado que la sociedad cada vez se vuelve más exigente y se permiten indagar información sobre los productos, los servicios y las empresas en general.

De acuerdo, con el autor Cruz (2014) se tiene entendido que para que las organizaciones puedan vender un producto o servicio, deben mantener información transparente para posteriormente poder convencer a los consumidores de que accedan a adquirir lo ofertante. Es de ahí donde se desprende la ética dando paso a la objetividad y la veracidad en la satisfacción de los clientes.

En algunas ocasiones la competitividad entre empresas, genera errores en la publicidad, jugando de manera poco ética para vender más y en conjunto, en menor tiempo. El punto central de esta investigación, es dar pie a un punto de partida para la expansión de publicidad de calidad ética y moral que permita afianzar el lazo entre las empresas y la sociedad para un ambiente comercial más armónico y humanista en cuál ámbito del ciclo de compra y venta.

Sería importante e interesante probar en investigaciones posteriores las diferencias palpables entre empresas que presentan una excelente publicidad ética y aquellas otras empresas que hacen trampa con su publicidad engañosa e irresponsable, o en tal caso, escoger una empresa multinacional y gestionar nuevos reglamentos éticos internos, mejorando satisfactoriamente las próximas actividades publicitarias de la misma estando puesta al escrutinio de los bien llamados stakeholders (grupos de interés) de manera colectiva, siendo esto precisado inteligentemente nuestras grandes empresas, nuestra región y nuestro país, Ecuador, sin dejar de lado el impacto en la sociedad y los grupos que la componen.

## Conclusión

No cabe duda de que la publicidad engañosa puede causar daños a los consumidores sabiendo que es antiético, lo que en última instancia puede afectar a los competidores y, en algunos casos, puede incluso afectar negativa y significativamente a la competencia económica. Sin embargo, entre el total de mensajes publicitarios difundidos cada día, se exceptúan los mensajes publicitarios que pueden ser calificados como engañosos, por el motivo y el deseo del público por productos que satisfagan con sus intereses y necesidades los hace más crédulos, porque anteponen lo que quieren a la realidad, tienen altas expectativas de lo que obtienen.

Por otro lado, también es posible que alguien con intenciones maliciosas confíe en la voluntad del público para promocionar productos que podrían causar un daño irreparable a los consumidores, es por eso que los consumidores hemos sido víctimas de publicidad engañosa que promete resultados que satisfacen nuestras necesidades, pero que al final no cumplen con las expectativas cuando compran un producto que no tiene todos los beneficios de exposición necesarios según los anuncios publicados, esto siempre es decepcionante y aterrador para el público ya que obtienen productos que no cumplen con las características requeridas de dicha marca publicidad, los anuncios engañosos se ven todos los días en cualquier ámbito publicitario, ya sea productos de belleza, alimentos, blogs, videos y muchos otros más.

Se pudo obtener los resultados necesarios que incrementa el valor de esta investigación, resaltando lo netamente necesario que es saber la opinión de los consumidores y la actitud de las empresas multinacionales para evitar el quiebre del lazo en el mercado. Es fundamental tener en cuenta, que la publicidad es un factor tan importante, que puede beneficiar o fastidiar, y todo se engloba en cómo es presentado y el matiz participativo que tiene. Las empresas deben tomar conciencia de los eventos citados anteriormente para evitar inconvenientes de índole moral y social, sin perder la esencia y la cultura empresarial.

Finalmente, se entiende que la ética juega un papel fuerte en la sociedad actual y llegar a tener una empresa que se desempeñe éticamente en cuanto a su publicidad es difícil, pero no imposible. Los anuncios publicitarios representan todo lo que son las empresas multinacionales, y es lógico, que siempre se intenta quedar lo mejor posible ante la sociedad por ser los que consumen los

productos y servicios ofertantes. Por tal motivo, es fundamental que se tome en cuenta las recomendaciones referentes para no quebrar la confianza y la comunicación que tienen los grandes grupos sociales en el mercado. Las reglas deben ser cambiadas y reforzadas, para que las entidades no se aprovechen ni se salgan con su cometido dañino y engañoso.

A su vez, los entes superiores que rigen el mercado y las empresas, deben tomar mayor responsabilidad y modificar su filtro para la aceptación de publicidad puntual y ética, generando beneficios para todos. La publicidad y la ética deben ir de la mano, para generar un mejor ambiente competitivo dando paso a la veracidad y la transparencia debida, pero sobre todo para poder satisfacer en mayor porcentaje a los consumidores. Con ética, respeto y empatía, se pueden lograr grandes cambios positivos en el ámbito publicitario de las empresas multinacionales.

## Referencias bibliográficas

Cabello, A., Reyes, R., & Solís, P. (2006). La estrategia competitiva que adopta la empresa transnacional en el mercado global. *Contaduría y Administración*(220), 89-121. Obtenido de https://www.redalyc.org/pdf/395/39522005.pdf

Chicaiza, T. (2012). Vendiendo felicidad: el nuevo paradigma de las marcas. *RETOS,* *2*(3), 37-51. Obtenido de https://www.redalyc.org/pdf/5045/504550953003.pdf

Cruz, M. (2014). El consumo y la publicidad en el contexto de la industria cultural. *El Artista*(11), 300-320.

Esteinou, J. (2014). La publicidad y la transformación cultural del país. *Argumentos,* *27*(76), 285-295. Obtenido de ttp://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-57952014000300014&lng=es&nrm=iso

Franco, J. (2014). La publicidad engañosa en la legislación vigente en el Ecuador. Quito: Repositorio: Universidad Central del Ecuador.

Garcia, J. (2000). *Prácticas de la gestión empresarial.* España: McGraw-Hill.

Gómez, B. (2016). Publicidad: ética y manipulación al servicio de las organizaciones. *Sphera Publica, III*(16), 137-155.

Mendoza, L. (2017). Publicidad digital y redes sociales dirigidas a jóvenes. *Investigación y Negocios, 10*(15), 186-198. Obtenido de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2521-27372017000100006&lng=es&nrm=iso

Muller, K. (2016). El papel de las marcas en la nueva era de la comunicación publicitaria. *Opción, 32*(12), 39-65. Obtenido de https://www.redalyc.org/pdf/310/31048903003.pdf

Ortega, M. (2011). Empresas multinacionales y derechos humanos. *Question, 1*(31).

Pellicer, M. (2011). Ética y publicidad: un binomio polémico. *Question, 1*(31), 1-24.

Pellicer, M. (2017). La publicidad y su responsabilidad social. *Vivat Academia*(139), 43-51. doi:10.15178/va.2017.139.43-51

Ponce, J., Pabon, M., & Lomas, M. (2017). Análisis de contenido de la publicidad de productos alimenticios dirigidos a la población infantil. *Gaceta Sanitaria, 31*(3), 180-186. doi:10.1016/j.gaceta.2016.12.008

Prado, G. (2016). La moral y la ética: Piedra angular en la enseñanza del derecho. *Opción, 32*(13), 369-390. Obtenido de https://www.redalyc.org/pdf/310/31048483019.pdf

Quezada, A. (2018). Análisis del impacto publicitario en la decisión de compra en empresas del sector comercial. *Polo del conocimiento, 4*(12), 1-22.

Rodriguez, F., & Huertas, S. (2018). Comunicación publicitaria en la industria de la moda: branded content, el caso de los fashion films. *Revista de Comunicación, 17*(1), 09-33

# Resumen

El presente manuscrito es resultado de investigaciones multidisciplinarias bajo diferentes perspectivas científicas-académicas, mediante la confrontación de criterios de diferentes autores bajo un enfoque descriptivo que señala la importancia de ética en varios escenarios actuales como son en la discriminación de la mujer en ambiente laboral, el manejo de los individuos dentro de las organizaciones, dentro de la agricultura al momento de producir y cultivar, como la ética afecta al clima organizacional y la gestión docente dentro del caso de estudio de una universidad, la ética y la responsabilidad social empresarial como reto de las empresas, la discriminación laboral como comportamiento poco ético en el área de recursos humanos, y por ultimo una contrastación de la ética en la publicidad de las empresas. Estos estudios se realizan desde una mirada científica y se la acerca a la realidad ecuatoriana

Editorial Grupo AEA

ISBN: 978-9942-7014-2-8

www.grupo-aea.com
www.editorialgrupo-aea.com
Grupo de Asesoría Empresarial & Académica
Grupoaea.ecuador
Editorial Grupo AEA